



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y SU RELACIÓN CON
LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO EN EL
PROFESOR UNIVERSITARIO DEL ÁREA DE INGLÉS DE LA SEDE CENTRAL
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, EN EL CICLO 2018-II**

PRESENTADO POR:

LUCIANO CARLOS ANDRÉS SCATTOLON HUAPAYA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ASESOR: GUIDO FLORES MARCHÁN

LIMA –PERU

2019

A Dios, mi familia y mis docentes.

AGRADECIMIENTO

Al apoyo constante de mi familia, resaltando el cariño de mis padres Luciano y Sonia y a mis alumnos como fuente de inspiración.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar el sistema de evaluación docente y su relación con la satisfacción de necesidades de reconocimiento en el profesor universitario del área de inglés de la sede central de una Universidad Privada de Lima, en el ciclo 2018-II. Se realizó una revisión de la conceptualización del tópico de gestión docente, y de manera particular sobre su evaluación, además se analizó las variables que la componen y cómo se relacionan con la satisfacción de necesidades de reconocimiento de sus docentes. El diseño que se utilizó en el trabajo de investigación es inductivo no experimental, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. El análisis realizado mide y relaciona el sistema de evaluación docente; con la satisfacción de sus necesidades de reconocimiento. Se realizó para describir de qué manera se aplica este sistema y entender cómo se relaciona con la satisfacción de necesidades de reconocimiento de su docente colaborador, definir y analizar las dimensiones que la comprenden para poder conferir la manera cómo se realiza la gestión del cuerpo docente. Este trabajo de investigación determina que el sistema de evaluación docente se relaciona de manera positiva con las necesidades de reconocimiento del profesor universitario; pues maximiza el valor de ambas partes, la empresa y el docente colaborador. El estudio contribuye con la verificación de procedimientos y herramientas de evaluación; y cómo impacta la satisfacción del colaborador hacia la generación de un valor diferencial para ofrecer el servicio educativo, siendo su activo fundamental en este entorno económico competitivo, de carácter global y tecnológico.

PALABRAS CLAVE: evaluación docente, reconocimiento, gestión educativa, premiación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the teacher evaluation system and its relationship with the satisfaction of recognition needs in the university professor of the English area of the main office a Private University in Lima, in the 2018-II cycle. A review of the conceptualization of the topic of teacher management was done, and in particular on its evaluation, as well as analyzing the variables that compose it and how they relate to the satisfaction of recognition needs in its professors. The design used in the research is inductive non-experimental, correlational and quantitative approach. The analysis performed measures and relates the evaluation system; with the satisfaction of the teacher recognition needs. It was developed to describe how this system is applied and to understand how it relates to the satisfaction of recognition needs of its collaborating teacher, to define and analyze the dimensions that comprise it in order to confer the way in which the management of the teaching body is applied. This research work determines that the teacher evaluation system is related to the recognition needs of the university professor positively; it maximizes the value of both parties, the company and the collaborating teacher. The study contributes with the verification of evaluation procedures and tools; and how it impacts the satisfaction of the collaborator towards the generation of a differential value to offer the educational service, being its fundamental asset in this competitive economic environment, of a global and technological nature.

KEYWORDS: professor evaluation, recognition, educational management, award system.

INDICE

Capítulo I: Introducción	1
1. Antecedentes de la determinación del problema.	1
1.1. Preguntas de Investigación.....	3
1.2. Objetivos.....	4
1.2.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación	5
1.5. Alcance del estudio	8
Capítulo II: Marco teórico	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.2. La evaluación docente.....	15
2.2.1. Definición	15
2.2.2. Funciones	17
2.2.3. Modelos de evaluación docente.....	19
2.2.4. Contenidos de la evaluación docente.....	25
2.2.5. La evaluación por observación.	29
2.3. Sistema de Evaluación utilizado por la universidad estudiada	31
2.3.1. Responsabilidad	31

2.3.2.	Metodología de enseñanza:	32
2.3.3.	Dominio del curso:	33
2.3.4.	Opinión de los estudiantes:.....	33
2.3.5.	Evaluación académica:	34
2.4.	Las Necesidades Reconocimiento	34
2.4.1.	Teoría de necesidades de Maslow	34
2.4.2.	La teoría de necesidades adquiridas de McClelland	36
2.4.3.	El modelo E-R-G de Alderfer.....	37
2.4.4.	La teoría de las expectativas de Vroom.	37
2.4.5.	La teoría de la Equidad de Adams	38
2.4.6.	El papel de la percepción.....	39
2.5.	Definición de las dimensiones del sistema de evaluación docente de la universidad estudiada y las necesidades de reconocimiento	42
2.5.1.	Responsabilidad:	42
2.5.2.	Necesidad de autoconfianza	44
2.5.3.	Metodología de la enseñanza.....	45
2.5.4.	Dominio del curso	46
2.5.5.	Necesidad de consideración	47
2.5.6.	Opinión de los estudiantes.....	48
2.5.7.	Necesidad de aprobación.....	49
2.5.8.	Evaluación académica	50

2.5.9. Necesidad de reputación.....	51
Capítulo III: Metodología	53
3.1. Elección de la técnica.....	54
3.2. Determinación del Instrumento	55
3.3. Unidades de análisis.....	55
3.4. Diseño y elaboración del instrumento	56
3.5. Levantamiento de la información sobre problemática.....	61
Capítulo IV: Análisis	62
4.1. Responsabilidad:	63
4.2. Necesidad de autoconfianza	65
4.3. Metodología de la enseñanza	68
4.4. Dominio del curso	71
4.5. Necesidad de consideración	74
4.6. Opinión de los estudiantes.....	76
4.7. Necesidad de aprobación.....	79
4.8. Evaluación académica	81
4.9. Necesidad de reputación	84
Conclusiones.....	86
Recomendaciones	89
Bibliografía.....	91
ANEXOS.....	97

Anexo 1: Matriz de Consistencia	97
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	99
Anexo 3: Instrumento	101

Capítulo I: Introducción

1. Antecedentes de la determinación del problema.

En la actualidad, la competitividad e innovación tecnológica; así como la globalización, han influenciado un cambio en el entorno social y económico. Las instituciones educativas privadas de nivel superior también suponen competir como empresas; para lo cual deben adoptar prácticas de gestión que aseguren su permanencia y capacidad para mantenerse en el mercado y contar con más clientes. Por tal motivo, la dirección estratégica de una universidad se presenta con vital importancia en este contexto y la forma de gestionar requiere la implementación de tácticas de creación de valor y que sea diferenciado por el cliente externo, entendiéndose como el alumno, y el interno, el docente colaborador.

Consecuentemente, se requiere también trabajar desde el interior de la organización a fin que el elemento humano de esta realice sus funciones motivado, integrado y orientado a los objetivos institucionales; como menciona Bohnenberger, M. (2005), en cuanto sus necesidades hayan sido satisfechas a través de técnicas adaptadas de la gestión docente. Se determina que existe la necesidad de determinar si el trabajo del docente, como uno de los clientes internos y miembros de la universidad, es afectado por el servicio educativo y la estructura organizacional de esta.

Además, se ha investigado que las instituciones educativas necesitan mejorar factores internos y explorar cómo impacta en el elemento humano, en este caso el talento docente, como un componente de vital importancia que genere valor y lo proyecte al exterior para llegar a los objetivos empresariales. El trabajo de la universidad a través de su dirección de recursos

humanos se debe orientar para mejorar la calidad del servicio educativo y analizar las necesidades del docente.

Es así que nace la conciencia y consideración de la importancia del elemento humano visto desde una perspectiva del concepto de gestión educativa; debido al contexto de competitividad empresarial, tan dinámico y exigente, que necesita de un sistema eficiente que permita establecer nexos y relaciones positivas en los docentes para generar un impacto en la calidad servicio educativo que prestan y en la institución. En tal sentido se requiere determinar si las responsabilidades, funciones y necesidades que tiene el docente se relacionan con el sistema de gestión educativa de la Universidad.

El talento docente de una organización educativa, es fundamental como elemento diferenciador con la competencia, sobretodo en empresas de servicio educativo de sector privado. Éste requiere ser entendido como un ser humano con necesidades y que requiere estar motivado y comprometido a fin de satisfacer y fidelizar al cliente. Dentro de las variables que impactan con el personal docente se menciona al nivel de comunicación interna e información institucional, entrenamiento en materia pedagógica y profesional, motivación y desarrollo de competencia personales, niveles de ambiente de trabajo, atracción y retención del docente, evaluación y reconocimiento de su labor, trabajo en equipo y compromiso en la estructura organizacional.

De manera específica, se requiere comprender en qué manera el docente es impactado por el resultado del proceso llevado a cabo por la institución en relación a las variables mencionadas al aplicar los conocimientos sobre evaluación docente y su relación con sus necesidades de

reconocimiento para entender y gestionar al elemento humano con el objetivo de maximizar el valor para ambas partes.

Existen investigaciones sobre las necesidades del ser humano, y estas coinciden que éste necesita ser reconocido y estimado para poder desenvolverse de manera eficiente en el contexto al que pertenece, además de respetado, valorado y admirado. En tal sentido, la institución educativa, debe tener un sistema que permita integrar los componentes que se orienten no sólo a determinar cómo el docente realiza sus funciones, sino cómo estas impactan en la institución y en el alumno.

Se necesita discutir de qué manera la institución educativa satisface sus necesidades de reconocimiento, cómo es percibido por el docente, discutir sobre los resultados y abrir líneas de conocimiento para futuras investigaciones que permitan profundizar en las variables en sus respectivas relaciones.

Los antecedentes mencionados conllevan a analizar y determinar la relación entre el sistema de evaluación docente y las necesidades de reconocimiento en el profesor universitario del área de inglés usado por una universidad privada de Lima en el ciclo 2018-II.

1.1. Preguntas de Investigación

Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación docente y la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una Universidad Privada de Lima, en el ciclo 2018-II?

Preguntas de Investigación específicas

¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la responsabilidad con la satisfacción de la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?

¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la metodología de enseñanza y el dominio del curso con la satisfacción de la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?

¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes con la satisfacción de la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?

¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en el desenvolvimiento académico con la satisfacción de la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el sistema de evaluación docente con la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el sistema de evaluación basada en la responsabilidad con la satisfacción de la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.
- Determinar la relación entre el sistema de evaluación basada en la metodología de enseñanza y el dominio del curso con la satisfacción de la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.
- Determinar la relación entre el sistema de evaluación basada en la opinión de los estudiantes con la satisfacción de la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.
- Determinar la relación entre el sistema de evaluación basada en el desenvolvimiento académico con la satisfacción de la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.

1.4. Justificación

Se investiga la relación que existe entre el sistema de evaluación docente y la necesidad de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el 2018-II para describir la efectividad en su aplicación y entender los impactos en relación con su personal docente, sus dimensiones e implementación para poder conferir la manera en que se realiza la gestión de este.

Su importancia radica en el reconocimiento de la gestión del docente, señalado por Cardona (2010) como el conjunto de acciones didáctico-organizativas necesarias para lograr una meta final determinada centrada en la construcción, transferencia y adquisición de conocimiento en la totalidad de las áreas de formación orientado a maximizar el valor de ambas partes, la institución y el empleado; se entiende que el sistema de evaluación docente es un proceso de validación del desempeño real del docente, para la consecución de los objetivos organizacionales de la organización, como menciona Kanfer, R. (1990), además se contribuirá con la verificación de políticas y procedimientos y herramientas; ya que la satisfacción de las necesidades de reconocimiento del docente, entendida como el hábito del refuerzo positivo y de la afirmación de la autoestima en relación a la respuesta de estímulos de otros, tal como Sánchez (2012) resalta la tendencia, para que sea eficiente y eficaz, orientado a la consecución del compromiso de servicio en la gestión docente, asegurando su contribución al logro de propósitos y objetivos institucionales.

Se eligió este tema de investigación, porque representa un problema significativo en el profesorado universitario de una universidad privada de Lima que no ha sido profundizado y fue viable según los recursos personales y económicos necesarios para ser llevado a cabo; además permitió sugerir las recomendaciones pertinentes a las autoridades académicas de la universidad.

En relación a los estudios previos realizados sobre el tema, cabe señalar a González, I. y López A. (2010) del departamento de Educación de la Universidad de Córdoba, quienes desarrollaron las competencias docentes consideradas esenciales para definir el rol del profesorado en las universidades españolas. Luego de analizar diferentes instrumentos usados pudieron extraer las dimensiones, competencias e indicadores para establecer un sistema de indicadores de evaluación de la calidad docente. Esta investigación se realizó analizando de

manera interna a las instituciones y la imagen percibida de sus especialistas. Señalando que no sólo se mejora la calidad docente al aumentar los recursos o salario, o disminuir el ratio de alumnos, sino a través de un profesorado motivado y satisfecho en relación con la ejecución de su labor con alto índice de excelencia. Se considera que el reconocimiento y crecimiento a nivel psicológico producido por el logro de niveles mejores en su experiencia y calidad de trabajo, hace que disfrute del mismo trabajo y se traduce en términos de responsabilidad y creación del saber.

Adicionalmente, Sánchez, J. (2012) señala la diversidad de los cuerpos docentes en la educación superior latinoamericana, así como la variedad en materia de perfiles y programas, competencias y desempeños. Además de acotar sobre el compromiso del docente relacionado con su desempeño, evaluación e incentivos de manera complementaria e interrelacionada, utilizando el modelo de *Research University*. La profesionalización de la gestión administrativa del sector educativo superior, para que sea eficiente y eficaz, debe estar orientada a la consecución del compromiso de servicio en la gestión docente. Deriva replantear la profesión académica y administrativa del docente, según la demanda de calidad y prestigio aplicando estrategias institucionales, logrando el compromiso y satisfacción de los docentes, como clientes y miembros de interés internos. Introduce reflexiones y propuestas en el marco de una re innovación y proceso de mejora.

Del mismo modo, esta investigación se relaciona con la línea de "Formación y Desarrollo profesional en el campo educativo", propuesta por la Escuela de Postgrado UTP para la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Realizar un análisis de la eficiencia del sistema de evaluación docente y su relación con la necesidad de reconocimiento en el profesor universitario permite entender y gestionar al elemento humano con objeto de maximizar el valor

para ambas partes y permite ser profundizado y aplicado por la gestión docente en este contexto competitivo en el que nos encontramos.

1.5. Alcance del estudio

Se limita al estudio de los docentes del área de inglés de una universidad privada de Lima, sede Lima.

El estudio analiza la eficiencia del sistema de evaluación docente con la necesidad de reconocimiento en el profesor universitario.

El trabajo de investigación se enmarca en la sede central de una universidad privada de Lima ubicada en el distrito de Cercado, como una posición estratégica en la ubicación central de Lima, con alta demanda y oferta educativa, bajo un ámbito legal y administrativo que dependen de la alta dirección y rectorado de la institución educativa y que a través de ésta, se garantice la satisfacción de sus docentes, colaboradores y alumnado en general, como sus clientes a nivel interno y externo.

La investigación está enfocada en el ciclo 2018-II: Nombre utilizado por la institución en el momento de la investigación para identificar al período académico de marzo a julio del 2018. También denominado posteriormente como ciclo 2018-Marzo.

El trabajo de investigación se basó en responder las interrogantes que generan los problemas de la investigación. Se buscó el entendimiento de procesos que permitieron entender cómo se dio el empleo de las técnicas aplicadas de la gestión educativa y como se relacionan con la necesidad de reconocimiento del docente universitario, para que la empresa sea más competitiva.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En relación a los antecedentes internacionales sobre el tema, González, I. y López A. (2010) del departamento de Educación de la Universidad de Córdoba, desarrollaron las competencias docentes consideradas esenciales para definir el rol del profesorado en las universidades españolas. Esta investigación se realizó analizando de manera interna a las instituciones y la imagen percibida de sus especialistas. Señalando que no sólo se mejora la calidad docente al aumentar los recursos o salario, o disminuir la ratio de alumnos, sino a través de un profesorado motivado y satisfecho en relación con la ejecución de su labor con alto índice de excelencia. Se considera que el reconocimiento y crecimiento a nivel psicológico producido por el logro de niveles mejores en su experiencia y calidad de trabajo, hace que disfrute del mismo trabajo y se traduce en términos de responsabilidad y creación del saber.

El surgimiento del concepto de evaluación del docente se ha convertido en una herramienta clave para la gestión del talento del docente de la organización más allá de la perspectiva tradicional de la gestión del talento humano, reconociéndoles como clientes internos. Es una alternativa para aumentar el compromiso de los empleados con la empresa según Barranco, F. (2000), en este caso, los docentes; para poder conseguir sus objetivos y la satisfacción de los alumnos. En tal sentido se desprende la necesidad de evaluar a través de diferentes variables la performance del docente y a su vez establecer un sistema de reconocimiento válido e interpretado de manera eficiente para satisfacer sus necesidades, dentro de ellas, la de reconocimiento.

Cabe señalar que Urriola, K. (2013) de la Universidad de Barcelona, quien desarrolló su tesis en la ciudad de Concepción (Chile), señala una opinión dividida sobre la utilidad y aplicación del sistema de evaluación docente utilizado de manera tradicional, el cual consiste en la grabación en vídeo de la clase, el manejo de portafolio de evidencias y el informe final. Menciona que el profesorado evaluado valora ampliamente la evaluación y sus consecuencias, como el desarrollo y formación docente, incremento salarial y reconocimiento social. Lo cual conlleva a concluir sobre el interés del evaluado en ser reconocido por su trabajo realizado; sin embargo, hay impactos emocionales y físicos en el proceso de evaluación que impactan en la manera como este se desenvuelve y como lleva a cabo sus tareas.

El elemento humano de una organización, es fundamental como elemento diferenciador con la competencia, sobretodo en empresas de servicio como señala Berry-Leonard L. (1981). Éste requiere estar motivado y comprometido a fin de satisfacer y fidelizar al cliente.

Además, Marcano, L (2006) de la Universidad Pedagógica Félix Varela de Cuba, concluye en su tesis, un modelo de evaluación docente el cuál le permitió determinar las necesidades de los docentes respecto a la evaluación como proceso y niveles de desempeño profesional, asimismo, encontró características que limitan la evaluación, como el carácter burocrático y los papeleos, insuficiente preparación de los evaluadores, estilos autoritarios y poco tolerantes en el proceso de evaluación por parte de estos. Señala que el modelo de evaluación como proceso enriquece y contribuye al perfeccionamiento del sistema instrumental, así como la participación de roles para una autoevaluación y desarrollo de las partes involucradas.

A nivel de investigación, la gestión del talento docente ha experimentado un notable avance en periodos recientes, aunque la relativa novedad del concepto provoca que exista

necesidad de investigación en distintos ámbitos: búsqueda de una definición o delimitación conceptual generalmente aceptada, análisis de sus dimensiones clave, estudio del impacto del sistema de evaluación docente en resultados, barreras, desarrollo de escalas válidas y fiables para estudiar su grado de efectividad y realización de estudios empíricos rigurosos sobre la materia y la manera de gestionar la productividad y desempeño del docente.

Por ello Pérez, E. (2011) de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, plantea el uso de la tecnología para obtener información automatizada sobre el desempeño docente y dónde se involucre el estudiante, para optimizar el proceso y hacer más eficiente en relación al tiempo de ejecución y cómo tomar decisiones efectivas o correctivas en los momentos necesarios.

Por ello no sólo requiere una participación externa. Se podría influir en el comportamiento del docente e incentivarlo a una reflexión profunda sobre su práctica docente, es así que Cruz, M. (2007) de la Universitat Autònoma de Barcelona, en su tesis doctoral, menciona una propuesta para la evaluación del docente universitario, dando énfasis a un sistema de autoevaluación por parte de él mismo, identificando su desarrollo y puntos de mejora, y motivándolo a reflexionar sobre su práctica docente. Menciona que al responderlo de manera honesta y profunda, será información valiosa para usarlo de manera eficiente, puesto que esta información no es usada en su contra. Por tal motivo, para Gil, Y (2010) de la Universidad de Málaga, el modelo de evaluación articulado facilita establecer los elementos básicos de reflexión orientados a mejorar la calidad en la práctica educativa, que permita adaptarse a las políticas de cada institución y que al mismo tiempo oriente a recoger información adecuada para emprender acciones de mejora utilizadas como punto de referencia.

Por tanto, aplicar los conocimientos de gestión educativa y reconocimiento docente a la misma organización, permite entender y gestionar al elemento humano con objeto de maximizar el valor para ambas partes.

Los docentes asumen con responsabilidad las obligaciones que deben cumplir en el ejercicio de su labor, lo consideran necesario; no obstante, debe ser adaptado a las necesidades particulares y condiciones que ofrece su institución y realidad particular. Tal como lo mencionan Martínez-Chairez, G. y Guevara-Araiza, A (2015) de la Universidad Autónoma Indígena de México, pues este sistema es percibido como un aliado para mejorar su práctica docente, pero la validez de su instrumentación genera desconfianza.

Santos del Real, A (2012) de la Universidad Nacional Autónoma de México señala que es importante recibir una retroalimentación necesaria por el cuerpo docente e identificación de sus puntos fuertes y débiles, además que pueden ser aprovechado para impulsar procesos de mejoramiento profesional, así como la necesidad de establecer instrumentos de alta calidad técnica para ser aplicables y amoldables a la realidad. Por otro lado, menciona una resistencia al clasificarlos o entregarles reconocimientos salariales cuando se hace de manera simultánea.

Por diferentes motivos como el contexto de competitividad empresarial en el sector educativo superior privado, tan dinámico y exigente, se necesitaría de un sistema de evaluación docente diseñado de manera eficiente que permita establecer nexos y relaciones positivas en los colaboradores para generar un impacto en el servicio educativo prestado a los alumnos, que se traduzca en resultados positivos en el servicio, más allá de los componentes metodológicos y actitudinales que de por sí está presente en la carrera docente.

Márquez, A (2016) menciona que las repercusiones de los logros educativos serán válidas si tienen un carácter formativo, orientado a las acciones de mejora en el proceso educativo; sin

embargo, menciona que existen factores múltiples a nivel interno y externo de las instituciones que repercuten en cómo se gestiona el talento docente.

De no reconocerse los elementos que hacen que un sistema de evaluación docente sea funcional, eficiente y medible, es posible que los beneficios de las instituciones educativas no sean los máximos posibles. De no contar con un sistema de evaluación docente fiable y efectivo, es probable que el tipo de servicio educativo que se ofrece esté limitado, la competencia de las otras organizaciones afines disminuya la cantidad de alumnos y por ende los beneficios obtenidos en el sector empresarial educativo superior, pues son considerados como clientes, y dada la oferta educativa, son más sensibles a esas diferencias en el desempeño de docente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En relación a los antecedentes nacionales sobre el tema cabe mencionar a Espinoza, J et al. (2014) de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, quienes mencionan que el desempeño docente se encuentra relacionado directamente e impacta con el rendimiento académico de los alumnos, quienes en su tesis, lo orientan al impacto que tienen las competencias metodológicas del docente con la manera como el estudiante se desempeña en el curso. Así como Piña, R (2010) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aplicando en una universidad particular de Iquitos, y Aguirre, M. (2015) de la Universidad César Vallejo, aplicado a una institución del distrito del Rímac.

Si se analiza que el desempeño de docente también está relacionado con el tipo de respuesta y rendimiento que se logra en el alumno en relación a los objetivos institucionales, se deberá profundizar más para futuras investigaciones.

Palomino, F (2012) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, menciona la relación del desempeño docente y el aprendizaje de los alumnos, enfocando las estrategias didácticas y el dominio de los contenidos impartidos, al desarrollo de actitudes y valores. La responsabilidad del cumplimiento de sus funciones impacta en el rendimiento académico de los alumnos.

Juárez, A. (2012) de la Universidad San Ignacio de Loyola, señala la importancia de implementar un sistema de evaluación integral y permanente del desempeño docente, para potenciar sus fortalezas y corregir las debilidades, así como orientar al cambio de actitud del docente en relación a la evaluación, evitando que sea utilizada como un mecanismo de coerción, sino de reflexión y flexibilidad.

Se puede dar un tratamiento y control a las variables medibles del sistema de evaluación docente, orientarlo a su funcionalidad y eficiencia. Las medidas correctivas incluyen análisis de los diferentes procedimientos en materia de satisfacción del docente y calidad ofertada, además del seguimiento de sus necesidades y la personalización de los servicios, basado en Gronroos, C. (2010)

En tal sentido, las diferentes herramientas estadísticas auxiliares han permitido evaluar y enfocar a través de diferentes técnicas la eficiencia del sistema de evaluación docente, orientado a la satisfacción de la necesidad de reconocimiento del docente colaborador

2.2.La evaluación docente

2.2.1. Definición

Según Kleinhenz & Ingvarson (2004) a principios del siglo XX se consideraba una obligación constatar cómo se llevaba a cabo la práctica docente, en un sentido burocrático. No se consideraba una actividad relevante u orientada a la calidad. La práctica empresarial e industrial impacta en las instituciones educativas, y se logra transferir unos modelos evaluativos orientados a la satisfacción de necesidades del mundo organizacional, alejándose del valor procesal educativo. En cierta manera, el uso de estrategias de evaluación se vuelve cuestionable y diversos estudios lo señalan como un tema debatible.

Consecuentemente, González, I & López, A. (2010) nos señalan que la evaluación cuyo objeto toma al cuerpo docente, se perfila como un proceso sistemático y continuo que comprenden diferentes aspectos y variables que requieren de diferentes fuentes y procedimientos estructurados, los cuales requieren instrumentos diseñados que permitan recoger información clara y formal utilizando soportes que no puedan ser manipulados.

En tal sentido la creación del instrumento para realizar la evaluación docente deberá cubrir varios indicadores y ser validados para que este proceso sea lo más objetivo posible.

Siendo la evaluación del docente un proceso que permita obtener y gestionar información descriptiva sobre la planificación y realización del proceso de enseñanza, para Stufflebeam (1997), ésta debe orientarse para ejecutar decisiones coherentes y efectivas y corregir aspectos de mejora, promoviendo la solución de circunstancias que puedan limitar el proceso.

Por lo tanto, debe estar orientado a ofrecer una retroalimentación que permita mejorar los procesos e indicadores observados para que el servicio educativo prestado tenga un impacto en la institución y el mismo docente.

La concepción tradicional sobre evaluación del desempeño docente, según Darling-Hammond (1997), se relaciona con procesos valorativos ligados a la fase inicial, en el momento de su contratación laboral y por su experiencia y práctica laboral; no obstante, la evaluación docente debe comprender otras características, que aunado a un análisis regular de la actividad y sus componentes, permite coadyuvar al compromiso del docente y a formarlo progresivamente. En tal sentido, puede valorar y colaborar con el desarrollo de procedimientos de mejora para la calidad del ejercicio de la docencia, según Valdés (2002).

Al partir del concepto tradicional de inicio de la carrera docente, también debe estar presente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo que tanto la perspectiva de Valdés puede complementar la de Darling-Hammond para que el proceso permita generar una relación de compromiso y de formación en los docentes.

Finalmente la evaluación está relacionada con procesos continuos de evaluación y capacitación para que los docentes logren ser multifacéticos, lo que a su vez tiene que ver con el deseo personal y profesional.

Se entiende como multifacético el poder adaptarse a diferentes situaciones y el desarrollo de habilidades de complementación que permitan que el docente use sus experiencias previas adquiridas y su conocimiento que lo conlleve a aprender de manera continua y a mejorar a nivel profesional y personal a través de la adquisición y desarrollo de nuevas competencias y en diferentes ámbitos complementarios y académicos.

2.2.2. Funciones

Se entiende que la evaluación del docente debe estar basada en criterios lógicos que permitan la consecución de los objetivos para los que fue planificada. La cual debe estar orientada al fortalecimiento del desarrollo profesional. Sea llevado a cabo por la misma institución o por una fuente externa (en caso de una asesoría contratada, por ejemplo). En ambos casos, los docentes, alumnos y/o administrativos que forman parte del proceso evaluativo, deben estar conscientes de sus detalles y criterios establecidos de manera competente. Para que este proceso de evaluación pueda ser llevado a cabo de la mejor manera debe existir un soporte basado en una lógica evaluativa. Según Valdés (2002) la evaluación del docente debe tener tanto la función de analizar y diagnosticar los aspectos fuertes y débiles, como producir indicadores orientados a saber de qué manera y medida se realiza el proceso de enseñanza; también deberá saber la relación con el trabajo que realiza y cómo es percibido por los alumnos y administrativos. Finalmente debe poder desarrollar en el docente evaluado un nivel de madurez para poder reflexionar sobre su práctica docente y orientarlo a una mejora.

- **Función de diagnóstico:**

Analiza al docente en un periodo determinado, sus fortalezas y debilidades para que la persona responsable del área educativa pueda derivar acciones de capacitación sobre sus aspectos de mejora.

- **Función instructiva:**

Permite incorporar aspectos de mejora y auto instrucción al proceso de enseñanza a través de los indicadores de desempeño.

- Función educativa:

Orienta a la motivación en relación a la percepción de los estudiantes y supervisores a través de estrategias de mejora en su propia práctica docente.

- Función desarrolladora:

Aumenta la madurez del evaluado de manera interna y como resultado del proceso evaluativo logra llevarlo a la ejecución externa y le permite desarrollar nuevas capacidades.

De esta manera, si el docente adquiere la capacidad de entender y evaluarse a sí mismo su desempeño de manera crítica y veraz, puede orientarse a aprender y mejorar sus debilidades y a la mejora continua además de aplicar los criterios como oportunidades para perfeccionar su ejercicio docente, llegar a los objetivos planteados y superarlos.

Por un lado Álvarez (1999) indica que el desarrollo profesional de los docentes y mejora de su práctica comprende la modalidad formativa de la evaluación; y por otro que la selección del docente está relacionada con la modalidad sumativa, así como la autoformación. El proceso de selección también es señalado como importante para orientarse a la calidad en el servicio educativo, según Ruiz, M. (2012). Entretanto, la combinación de ambas modalidades permite poder maximizar la formación y desarrollo profesional del docente, validar los sistemas de formación continua, considerar qué características perfectibles se pueden adicionar en los procesos de aprendizaje, garantizar la competencia de los docentes y la calidad educativa que impacte en el beneficio de los alumnos y la institución.

En tal sentido para Álvarez (1999), la evaluación del docente requiere una definición de su modelo de partida y una sistematización a través de la información. La mejor aplicación será considerada siempre y cuando haya sido diseñada a la realidad de la institución, como también lo enfatiza Mateo et al. (2008)

En relación a las funciones, el profesor tiene una amplia gama de aplicación en el campo estudiantil, de manera diagnóstica, instructiva, educativa y el desarrollo. Además mejorar la calidad educativa, enseñanza aprendizaje todo en beneficio de los alumnos.

2.2.3. Modelos de evaluación docente.

Existen diversos modelos de evaluación docente que han aparecido en diferentes contextos sea por la época, lugar y sociedad con características particulares, que también impactan en el modelo educativo impartido. Sin embargo se puede apreciar las dimensiones que forman parte del proceso evaluativo y del enfoque que se le dé.

Según como se desee entender y analizar este contexto educativo, es como se debe realizar la evaluación docente correspondiente, siempre que se analice quién será el objeto de análisis y los criterios requeridos por la institución en aplicación y alineados a sus objetivos propuestos.

Para la conceptualización de Marczely (1992), hay siete formas o modelos para poder evaluar a los profesores, según los procedimientos como son llevados a su ejecución y qué criterios considera como válidos: el centrado en las características del docente; el de escala de valoración, el centrado en los objetivos de rendimiento, el centrado en los objetivos instruccionales, el orientado al proceso, el centrado en las preocupaciones del profesor, el ecléctico.

- El modelo centrado en los rasgos del profesor mide cuáles son las características más resaltantes del docente y si es dinámico, creativo y justo.
- El modelo escala de valoración mide el nivel de alguna conducta presente (o característica) además de cómo va progresando cada capacidad.
- El modelo centrado en los objetivos de rendimiento mide si se llega a las metas planteadas y cómo se puede aumentar las capacidades del docente en relación a su performance en clase. Las contrasta con los objetivos establecidos en el sistema de evaluación.
- El modelo centrado en objetivos instruccionales revisa si se consiguieron los objetivos académicos en la instrucción del alumno y lo contrasta con la efectividad del docente. Se suele utilizar las evaluaciones por competencias y los índices de fracaso estudiantil.
- El modelo orientado hacia el proceso recoge información desde la preparación de la clase y diseño planteado, objetivos, métodos trabajados, y regulación del aprendizaje.
- El modelo centrado en las preocupaciones del profesor analiza el rendimiento del docente desde su propia perspectiva a fin de que pueda establecer sus propios objetivos y reconocer su proceso utilizando la autoevaluación como herramienta.
- El modelo ecléctico junta dos modelos o más y de manera combinada es capaz de recoger información diferente; sea a través de la autoevaluación o por expertos externos.

Tabla 1

Modelos de Evaluación Docente de Marczely

MODELO	Centrado en los rasgos del profesor	Escala de valoración	centrado en los objetivos de rendimiento	Centrado en objetivos instruccionales	Orientado hacia el proceso	Centrado en las preocupaciones del profesor	Ecléctico
Mide	rasgos aislables y distinguibles en el profesor	El grado de una conducta o característica presente	la consecución de objetivos relacionados tanto con la mejora profesional como con el rendimiento de la clase	consecución de los objetivos instruccionales por parte de los alumnos	evaluación del proceso de enseñanza	El rendimiento del docente por ellos mismos y permite establecer sus propios objetivos	A través de dos o más modelos de manera combinada
Recoge	Características del docente: entusiasmo, creatividad, equidad	Grado de avance de las capacidades	Según los objetivos y las metas en los que se basará el proceso de evaluación	La efectividad del profesor. Son muy utilizados los tests de competencia y las tasas de fracaso escolar.	preparación, diseño, objetivos, métodos, control de aprendizaje, etc.	Progreso del docente a través de la autoevaluación	Por ejemplo los rasgos a través de una escala por expertos externos y el mismo docente como autoevaluación.

. *Fuente: Elaboración Propia*

De los modelos anteriores, los dos primeros son utilizados con mayor frecuencia, pero con mejor orientación a la mejora del docente. El cuarto es el que es utilizado en menor medida, puesto que no se pueden controlar el rendimiento de los alumnos y es el más controversial.

Otro aporte clásico es el de Stufflebeam (1997), el cual, realiza una categorización de los modelos para evaluar al cuerpo docente como se describe:

- El modelo centrado en la mejora de la enseñanza en el aula considera que la docencia requiere una base teórica y se perfectible progresivamente. Es decir se van adquiriendo conocimientos y competencias que permiten ir adecuándose y evolucionando según la retroalimentación recibida a través de capacitadores-observadores que han recibido un entrenamiento específico además de contar con mayor experiencia. El tipo de evaluación a ser realizado es generalmente orientado a formar sus habilidades y experiencia, aunque bajo algunas circunstancias puede ser orientado a la adquisición de mayor información. Quienes defienden este modelo son personas consideradas como especialistas en educación y formados en currículo y enseñanza.

- El modelo que se basa en la rendición de cuentas y desarrollo profesional requiere que el docente muestre a través de diferentes instrumentos cómo brinda el servicio educativo en relación a la calidad y el grado de conocimiento. Dentro de este modelo se lleva a cabo un proceso de evaluación continua auto administrado por el docente, y sus colegas o asociaciones-coordinaciones son las que brindan la correspondiente retroalimentación. Este modelo busca recoger pruebas sobre su desempeño y ser elevadas a las autoridades que correspondan. Se indica que la mejora que se va realizando es la prueba que hay un avance por lo que se orientan a mejorar su servicio a los alumnos. Quienes lideran este modelo son las asociaciones docentes y los mismos profesores.
- El modelo centrado en el control administrativo considera que se necesita llevar un registro y verificación del proceso de enseñanza, la cual debe ser supervisada y controlada cada cierto tiempo para asegurarse que se está cumpliendo las funciones pactadas. Este proceso se orienta a la evaluación que recibe el docente en relación a su responsabilidad y capacidad de trabajo, el cual es realizado por un supervisor para evitar errores o faltas de capacidad de este. También hay una retroalimentación para impactar en su desenvolvimiento a cargo de los directivos en su mayoría. No obstante, proporciona también la base legal para poder dejar de contar con los servicios de un docente poco eficiente en su labor, por lo que se realiza visitas a las clases con su respectiva observación y monitoreo. Quienes se encuentran a favor de este modelo educativo son las mismas instituciones.
- El modelo basado en indicadores de investigación para mejorar los resultados de los alumnos señala que el alumno va a ser impactado según una serie de variables que se correlacionan dentro del proceso de aprendizaje. Los docentes y alumnos serán

observados por profesionales entrenados quienes deberán ayudar en su formación de conductas y que hayan sido arrojados en los indicadores de la investigación. Por ello, enfatiza las variables e indicadores que se consideran para revisar la responsabilidad del docente dentro de su ejercicio con cierta frecuencia y poder seguir brindando datos a corregir. Quienes concuerdan con este modelo son los investigadores en educación que las realizan a través de investigación de inferencia baja.

- El modelo centrado en la protección del cliente del servicio educativo y la percepción de la comunidad menciona que la educación es de mucha importancia para la sociedad y el alumno requiere que sea protegido en relación a su bienestar y como producto a ser formado y en como la educación puede ser accesible para todos; en tal sentido se requerirá de la percepción de los alumnos y padres para poder ofrecer una retroalimentación sobre el performance del docente. Este modelo tiene la orientación de cubrir las necesidades del alumno y elevar su potencia a través de altos estándares establecidos para ser cumplidos por el docente en relación a su responsabilidad. Quienes defienden este modelo con las instituciones educativas concebidas como empresas privadas y las empresas como grupos de interés, así como la sociedad
- El modelo centrado en el pago por méritos se define por considerar a los docentes como personas que requieren ser recompensados y reconocidos en diferentes aspectos; para lo cual solicitará al docente una serie de requisitos y documentación sobre su performance y la manera como los objetivos fueron logrados; para luego recibir una retroalimentación por parte de la misma gestión de la institución. Este modelo busca ofrecer un incentivo económico que impacte en la manera como se realiza la enseñanza, y de la misma manera fomentar una competencia entre ellos orientadas a la consecución del incentivo. Quienes

se relacionan con este método son gestores educativos estatales o privados en relación a la opinión pública.

Tabla 2

Modelos de Evaluación Docente de Stufflebeam.

MODELO	centrado en la mejora de la enseñanza en el aula:	centrado en el desarrollo y la rendición de cuentas profesional	centrado en el control administrativo	centrado en los indicadores basados en la investigación para la mejora de los resultados de los alumnos	centrado en la protección del consumidor y la sensibilidad de la comunidad:	centrado en el pago por méritos:
Visión	la enseñanza es un oficio o profesión con una base teórica	la enseñanza es una profesión que requiere que los profesores presenten datos del grado y la calidad de su servicio	La enseñanza es un trabajo en una burocracia que debe ser supervisada y controlada regularmente	la enseñanza como un conjunto de variables independientes que tienen un impacto sobre el logro del alumno.	la enseñanza es un servicio público vital y demanda una enseñanza eficaz junto con la protección del bienestar del alumno	los profesores como personas que necesitan reconocimiento y recompensas
Proceso	desde el principiante hasta el experto	Autoevaluación continua	evalúan la actuación del profesor para asegurarse de que se cumplan los informes anuales	Las correlaciones de la enseñanza con el aprendizaje de los alumnos.	disposición y accesibilidad a la enseñanza	Puede requerirse al profesor que proporcione una documentación con pruebas sobre su actuación y logros
Retroalimentación	Observadores entrenados	Los profesores o sus asociaciones profesionales	Los directivos	Observadores entrenados	los alumnos y de los padres	La administración de la institución
Objetivo	mejorar las destrezas docentes del profesor y su actuación	recopilan pruebas relevantes y las presentan a las autoridades educativas	asegurar que el profesor no es negligente	fomentar y evaluar las conductas docentes que la investigación muestra que se correlacionan con los logros de los alumnos	se espera que los profesores mantengan datos de la ejecución eficaz de las responsabilidades docentes	El pago por la actuación provocará mejoras en la enseñanza
énfasis	desarrollo regular del personal	rendición de cuentas como en la mejora conseguida	proporcionar una base legalmente viable para despedir a los profesores ineficaces	identificar y enfatizar las variables de estilo sobre las responsabilidades en el trabajo	logro del alumno y en la responsabilidad de la enseñanza. fijar altos estándares para la actuación del profesor	Algunos autores defienden los centros con mérito en lugar de los profesores con mérito como medio para reducir la competición estéril
Evaluaciones	formativas, en ocasiones sumativa	los profesores están al tanto y controlan su propia situación y se esfuerzan continuamente para mejorar su servicio a los alumnos	se basan en visitas a la clase y en observaciones informales.	frecuentemente son evaluadas mediante observaciones de baja inferencia	evaluaciones independientes	el logro de los alumnos y los juicios de los supervisores
proponentes	líderes de la enseñanza y el currículum y los especialistas de la educación	Profesores y sus asociaciones profesionales.	los administradores de los centros.	los investigadores educativos del ámbito universitario	el público, las empresas y la educación superior.	los administradores estatales y locales que deben mantener la credibilidad de cara al público.

Fuente: Elaboración Propia

En relación a los modelos previos de Stufflebeam, se considera que el sistema de evaluación utilizado por la universidad estudiada está basado en un modelo ecléctico orientado a un pago por méritos. Se considera que los docentes necesitan reconocimiento y recompensas, para lo cual se le solicita una documentación fehaciente de su desempeño y con los objetivos propuestos. Sin embargo, también considera las observaciones grabadas en clase para ofrecer una retroalimentación y mejora correspondiente. Al término del proceso, el ofrecer un incentivo económico por lograr un alto porcentaje en las diferentes dimensiones orienta al docente a mejorar su enseñanza y haciendo una jerarquía de puntajes obtenidos; por lo que se considera que su aplicación sí tiene un impacto en el desempeño del docente. En el trabajo de investigación realizado, se ve una relación entre el sistema utilizado y la satisfacción de necesidades de reconocimiento del cuerpo docente.

2.2.4. Contenidos de la evaluación docente

La evaluación del docente ha sido estudiada a través de diferentes investigaciones. En este sentido, la primera aportación ha sido recuperada de Schalock (2001) que define los contenidos que se tienen en cuenta en la evaluación del profesorado de la siguiente manera:

- Conocimiento docente: Consiste en evaluar saberes relacionados a su profesión. Se evalúa a través de test de rendimiento, ensayos, entrevistas
- Destrezas docentes: Consiste en evaluar los medios para aplicar su preparación docente. Se evalúa a través de métodos y dinámicas en aula por observación o simulación.

- Competencia docente: Consiste en evaluar la Preparación para el cumplimiento de funciones. Diseño y planificación docente, motivación, orientación y control del progreso de los estudiantes. Se evalúa a través de entrevistas con colegas, padres y alumnos.
- Efectividad docente: Consiste en evaluar la contribución con el beneficio de los estudiantes. Se evalúa a través de distintos medios establecidos por la institución.
- Productividad docente: Consiste en evaluar la contribución con el beneficio del estudiante y la institución. Se evalúa a través de Distintos medios establecidos por la institución.
- Profesionalidad docente: está basado en medir diferentes indicadores en relación a su ejercicio profesional, tales como trabajar en equipo con colegas, administrativos y directivos, y la comunidad académica en general, a través de actividades de entrenamiento y mejora profesional, auto evaluación y auto crítica; siendo toda esta información recogida a través de documentos, entrevistas, informes y otras fuentes.

Tabla 3
Contenido de la Evaluación docente

Contenido de la evaluación	Conocimiento docente:	Destrezas docentes:	Competencia docente	Efectividad docente	Productividad docente	Profesionalidad docente
Consiste en	Saberes relacionados a su profesión	Medios para aplicar su preparación docente	Preparación para el cumplimiento de funciones.	Contribución con el beneficio de los estudiantes.	Contribución con el beneficio del estudiante y la institución	cumplimiento profesional: trabajo con colegas, directivos, y la comunidad, integración en actividades de perfeccionamiento profesional, autocritica profesional, etc.
Se evalúa a través de	Rendimiento de test, ensayos, entrevistas	Métodos y dinámicas en aula por observación o simulación.	Diseño y planificación docente, motivación, orientación y control del progreso de los estudiantes. Entrevistas con colegas, padres y alumnos.	Distintos medios establecidos por la institución.	Distintos medios establecidos por la institución.	Documentos, entrevistas e informes de diversas fuentes.

Fuente: Elaboración Propia

- En relación a las líneas anteriores, Danielson (2007) ofrece otro aporte en el que menciona la orientación hacia las responsabilidades del docente y los dominios que debe tener, para lo que trabaja en un marco teórico que define:
- Planificación y preparación: el docente debe demostrar manejo de criterios educativos para la enseñanza, estructurar dinámicas aplicadas según el tipo de alumno con el que se relaciona, su instrucción debe ser diseñada a través de objetivos y pasos coherentes, y llevar a cabo una evaluación de los aprendizajes de manera correcta.
- Ambiente en el aula: el docente debe crear un entorno basado en respeto y una interacción armoniosa, que permita llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y mejorarlo continuamente, así como un impacto en la conducta del alumno y poder distribuir y organizar el espacio físico dónde este se lleva a cabo.
- Instrucción: el docente debe comunicarse con sus alumnos de manera clara además de precisa, a través de diferentes técnicas de comunicación vertical y horizontal, por medio de debates, interrogaciones y generar compromiso en estos para el aprendizaje continuo.

El docente requiere ofrecer retroalimentación y demostrar flexibilidad y empatía sobre sus necesidades, con cierto grado de flexibilidad.

- Responsabilidades profesionales: el docente debe asumir una actitud reflexiva sobre su enseñanza, y mantener un registro preciso sobre sus actividades y evaluaciones, comunicarse con las familias, participar en las actividades de la institución, a nivel académico (perfeccionamiento y desarrollo profesional) y mostrar profesionalismo constante.

Tabla 4
Contenidos de Evaluación Danielson

Contenido de la evaluación	Planificación y preparación	Ambiente del aula	Instrucción	Responsabilidades profesionales
Consiste en	Demostrar conocimientos de los contenidos y de pedagogía, conocimiento de los estudiantes, objetivos pedagógicos, diseñar una instrucción coherente, evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	crear un ambiente de respeto e interacción, establecer una cultura propicia para el aprendizaje, manejar los procedimientos de aula y la conducta de los estudiantes, organizar el espacio físico	Comunicarse con los estudiantes en forma clara y precisa, utilizar técnicas de interrogación y debate, comprometer a los estudiantes en el aprendizaje y entregarles retroalimentación, demostrar flexibilidad y sensibilidad.	Reflexionar sobre la enseñanza, mantener registros rigurosos, comunicarse con las familias, participar activamente en el establecimiento educativo y el distrito escolar, realizar actividades de perfeccionamiento y desarrollo profesional, mostrar profesionalismo.

Fuente: Elaboración propia

Para desagregar y analizar estos criterios o dominios que debe tener el docente, se debe haber concretado la manera de comunicarse con los estudiantes de forma estructural y diseñada según el segmento al que se dirige (a través de diferentes elementos diferenciadores y demográficos) y si el nivel que ha logrado a través de su desempeño (no satisfactorio, básico, competente o destacado)

2.2.5. La evaluación por observación.

El proceso mediante el cual se obtendrá la información se puede basar en distintas técnicas. Para Casanova (1999) el proceso de evaluación del docente debe estar estructurado para que la información sea recogida de manera precisa, fiable y eficiente. Las características que deben tener las técnicas, deben considerar la congruencia con los objetivos y modelo de evaluación aplicado y otros elementos que formen parte dentro del proceso. Además deben tener rigurosidad y deben ser controladas y medibles de una forma holística, por lo que requiere ser recibida por medio de varias fuentes. La técnica más utilizada ha sido la observación en el aula.

La observación en el aula

Se define como un proceso a realizarse en el lugar de trabajo del docente en el que interactúa con el alumno y se lleva a cabo el momento de la verdad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este permite conferir el nivel y la forma en la que el docente sigue las pautas planteadas por la institución educativa o la metodología que se le encargó. Esta técnica ha permitido reunir en mayor medida información sobre el ejercicio y práctica docente: por ejemplo, las estrategias designadas y estructuradas en su aplicación del diseño instruccional preparado, el tipo de material seleccionado para la ejecución de ejercicios planteados, la manera como las unidades o sesiones han sido programadas y son llevadas a cabo según el currículo, los métodos trabajados, entre otros. Esta idea de Stodolsky (1997) se relaciona con Schulman (1986) en que tanto el docente como objeto evaluado y los criterios previamente mencionados pueden relacionarse para su evaluación.

La manera como será ejecutada puede aplicarse o amoldarse a los contextos en los que se lleve a cabo, sea formal o informal. En el primer caso se requiere de una preparación previa, mientras que en el segundo, no será necesario. Ambas requieren un proceso protocolar que se centren y orienten a determinadas competencias, como menciona Mateo et al. (2008). Puede ser llevado a cabo tanto por autoridades académicas (coordinadores, supervisores, especialistas, directivos, entre otros.) como por expertos externos contratados o compañeros docentes.

Por un lado, es positivo por el hecho de poder conferir aspectos que requieren de estar presente, como el clima del aula, y cómo se da la calidad en la interacción entre el docente y el alumno, al ser verificado de manera directa, y cómo se lleva el funcionamiento de la clase.

Sin embargo, puede ser limitado en algunas características dependiendo del formato utilizado; por ejemplo, si se llevó a cabo a través de una grabación de video o un circuito cerrado de video versus la participación presencial. También es mencionado por otros autores como Scriven (1967) Shulman (1999), Stronge (1997) y Nieto (1997), que la sólo presencia de un observador o una cámara de video puede impactar o alterar el comportamiento del docente, a tal punto que una generalización total podría no ser válida. Aunque este proceso ha ido evolucionado con el devenir de los años, a nivel instrumentos diseñados, observación sin parámetros, listas de comportamientos, categorías, etc.; el grado de intervención, inferencia y observación pueden impactar en el comportamiento y criterios buscados. En tal sentido, el docente evaluado podría modificar o alterar su comportamiento usual según sus propias motivaciones, y cambiar la realidad en el aula. Podría haber una influencia de preconceptos o también en el nivel de respuesta de los estudiantes.

2.3.Sistema de Evaluación utilizado por la universidad estudiada:

Por otro lado, para el departamento de Calidad Educativa (2017) su sistema de evaluación es definido como un proceso que permite al docente conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora en su primera etapa. La segunda etapa es un proceso orientado a incentivar el buen desempeño de los mejores docentes activos en la universidad a través del pago de un bono.

Para Bretel (2012) es un proceso formativo y sumativo de construcción de conocimientos a partir del desempeño docente para provocar cambios en ellos, hacia lo deseable y mejorable.

En relación al Sistema de Evaluación docente, como primera fase, y al sistema de incentivo, como segunda, cabe señalar que bajo el enfoque del departamento de Calidad Educativa, se ha diseñado con el fin de asegurar una plana docente preparada para la formación de los estudiantes universitarios.

La evaluación docente, en ese periodo, se asoció a 5 dimensiones:

2.3.1. Responsabilidad

Este indicador permite el análisis del nivel del cumplimiento de las funciones del docente. Se consideró a la Asistencia y puntualidad, y fue ponderada en un 30%, según el cálculo de los minutos dictados sobre el número de minutos programados, considerándose las recuperaciones; el ingreso puntual de notas de prácticas, ponderada en un 30%, considerándose el ingreso con una semana de anticipación y de las notas de evaluación continua; el ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos ponderada en un 30%, considerándose 3 días luego de la aplicación de la prueba y la elección puntual del delegado de clase ponderada en un 10% hasta la semana 3

2.3.2. Metodología de enseñanza:

Este indicador analiza los momentos y técnicas coordinados para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos. Debe ser considerado al menos un video, en caso se tuviera más. Se evalúa la filmación por un especialista del departamento de Calidad Educativa a través de una rúbrica ponderada en un 100%: Se consideró; en el momento de Inicio que presente verbalmente el logro de aprendizaje de la sesión o unidad, abra espacios para resolver dudas sobre la clase anterior y recoja los conocimientos previos del grupo sobre el tema, Antes de iniciar las actividades; que en el momento de Utilidad proponga actividades que permitan al alumno identificar explícitamente la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional, evidencie un clima de aula con roles claramente definidos y el docente responde a las situaciones con los alumnos de manera asertiva, desarrolle el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones entre los temas. Los momentos de explicación sean claros; que en el momento de Transformación, proponga diversas actividades que involucren a los alumnos en clase para el desarrollo del tema: discusiones en grupo, casos, dinámicas, ejercicios guiados, etc., plantee actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso de manera guiada y retroalimente todas las intervenciones de los alumnos de manera respetuosa, promoviendo un trato cordial y en el momento de Cierre verifique que se cumpla el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación muestre e identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas; además, que su pronunciación, velocidad y tono de voz del discurso sean claros y complementen su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.) en todo momento.

2.3.3. Dominio del curso:

Este indicador permite conocer como el docente maneja los temas del curso ponderada en un 100%, se consideró el nivel de profundidad del tratamiento de los contenidos del curso de acuerdo con el nivel de exigencia del curso. No puede tratarse de una explicación muy compleja o demasiado sencilla, los temas abordados en la clase tienen el nivel adecuado para el logro de aprendizaje del curso; la relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo que no debe atrasarse ni adelantarse más de una semana de clase. El tema de clase corresponde a lo que se propone en el sílabo en esa semana aunque puede haber un retraso o adelanto de una semana como máximo; la pertinencia de los recursos: La calidad y la presentación (PPT u otro), fichas, ejercicios, separatas, casos o cualquier material entregado, que contribuye a clarificar el contenido de los cursos y por lo tanto a mejorar el aprendizaje de los alumnos. El recurso de apoyo está relacionado con el contenido de la clase, y ayuda a clarificar y comprender el tema en su totalidad. Y que el profesor atienda y resuelva las consultas de los estudiantes facilitando la comprensión de los contenidos.

2.3.4. Opinión de los estudiantes:

Este indicador valora la percepción de los estudiantes a través de una encuesta realizada en dos momentos del ciclo ponderada en un 100%. Mide la percepción del estudiante sobre la puntualidad del docente y conocimiento que tiene sobre el estudiante. Cómo lo motiva y las expectativas que tiene sobre el estudiante. Si utiliza dinámicas y fomenta la participación del estudiante. Además de la percepción sobre cómo evalúa y relaciona con el estudiante.

2.3.5. Evaluación académica:

Este indicador valora la participación en las actividades y recursos de la universidad, se consideró la calidad y entrega de exámenes ponderada en un 50%; la participación en actividades académicas ponderada en un 16.7%, siendo que cumpla con las actividades encomendada por el área académica siguiendo las disposiciones indicadas y aporta con mejoras para su ejecución, en el tiempo solicitado, que participe en todas las actividades de coordinación de manera activa (propone ideas, formas de trabajo, genera discusión, aporta nuevas ideas, etc.) además que use la plataforma virtual ponderada en un 16.7%, corresponde al promedio de todas las secciones a cargo, creadas en un módulo independiente y usando todas las herramientas correspondientes, tales como la creación de 8 anuncios, 6 archivos o URL externos, 1 foro, tareas y conexión mayor a 5 horas, videoconferencias y los alumnos se conecten más de 8 horas; la participación en actividades de Calidad Educativa ponderada en un 16.6%, en relación a los cursos del programa de acompañamiento y rutas de formación.

2.4. Las Necesidades Reconocimiento

2.4.1. Teoría de necesidades de Maslow

Maslow (1991), menciona diferentes necesidades dentro de la personalidad humana. Indica que existe una jerarquía ordenadas según lo fundamental y prioritaria para este. Una vez que las más prioritarias son satisfechas, las del siguiente orden serán su meta a satisfacer.

Para él, las necesidades fisiológicas son de primera necesidad y están relacionadas con su supervivencia; tales como: alimentación, sed, sexo, etc.

En segundo lugar están las necesidades de seguridad, orientadas a la obtención de la protección, estabilidad y orden.

Luego se encuentran las necesidades de pertenencia, orientadas al aspecto social, como compañía, afectividad y participación social.

En el cuarto lugar de la jerarquía, podemos mencionar las necesidades de reconocimiento, por un lado el sentir aprecio propio, por otro lado el sentir aprecio de los demás, y ser destacado sobre un grupo social.

Finalmente se encuentran las necesidades de superación o autorrealización, convertidas en el estado ideal del ser humano, donde haya desarrollado su talento al máximo y pueda trascender.

Necesidades reconocimiento de Maslow

En relación a las necesidades de reconocimiento y estima; según Maslow comprende aquellas que favorecen el fortalecimiento de la estima propia y reconocimiento, para generar un sentimiento de valía en un contexto social, de no estar satisfecho se sentirá sin valor e inferior.

Se consideró a nivel interno, la necesidad de autoconfianza, definiéndose como la que permite la seguridad en sus propias competencias y valor y que permita que el individuo se sienta competente, consciente de sus fortalezas y con autonomía para el desarrollo de sus capacidades.

A nivel externo, se tomó en cuenta la necesidad de consideración, entendiéndose como aquella que permite reconocer el esfuerzo de uno por los demás, considerándose que el individuo pueda sentirse valorado, respetado y desarrollado a nivel personal y profesional.

Además la necesidad de aprobación, delimitándose como aquella que permite sentirse valioso en un contexto social, que integre la sensación de pertenencia a la institución a la cual pertenece y que se perciba que realiza su trabajo de manera correcta o se permita la mejora continua.

Por último, la necesidad de reputación, definida como aquella que permite al individuo sentirse con cierto nivel de estatus, considerándose si tiene la percepción que le permite destacar en su organización, ser admirada, o ser recompensado por esta.

2.4.2. La teoría de necesidades adquiridas de McClelland

McClelland (1961) realizó un esquema en el que predominan tres impulsos principales orientadas a la satisfacción de necesidades:

1. Por logro

El comportamiento se encuentra orientado a alcanzar la excelencia y destacar sobre los demás. El individuo está impulsado por superar retos y alcanzar sus metas, lo cual le generará recompensas y se traducirá en reconocimiento personal y admiración de los demás; si el riesgo al fracaso es moderado y recibe retroalimentación específica sobre su desempeño le permita alcanzar sus objetivos y recompensas; sean económicas o personales. Las características de este grupo se relacionan con las necesidades de reputación.

2. Por afiliación

El comportamiento se encuentra orientado a conseguir relaciones interpersonales afectivas, en la que el individuo trabaja de manera intensa cuando recibe reconocimiento por sus

aptitudes y cooperación en la tarea. Se orienta a ser valorado y respetado por lo demás, para desarrollar un ambiente agradable, dónde realice su trabajo de manera correcta y colaborativa, y pueda ser corregido a través de una retroalimentación efectiva. Busca relacionarse efectivamente en un ambiente laboral en el cuál se siente que pertenece y puede trabajar en estas relaciones. Las características de este grupo se relacionan con las necesidades de aprobación y consideración.

3. Por influencia

El comportamiento se encuentra orientado por acciones que desean ejercer dominio o control sobre los demás. Estos individuos buscan crear un impacto en la organización a la cual pertenecen, llevando sus tareas a conseguir influenciar en los demás sea de manera positiva o negativa. Las características de este grupo se relacionan con las necesidades de autoconfianza.

2.4.3. El modelo E-R-G de Alderfer

Alderfer (1969) planteó el modelo de Existencia, Relación y Crecimiento, a partir de otros modelos de necesidades.

En el nivel de existencia, se menciona los factores fisiológicos y de seguridad, como el salario, infraestructura, beneficios y seguridad laboral. En el segundo nivel menciona las necesidades de relación, como aceptación y reconocimiento y en el tercer nivel aparece la necesidad de crecimiento, como la autoestima y autorrealización.

2.4.4. La teoría de las expectativas de Vroom.

Vroom (1964) basa su teoría en que los individuos adoptan su comportamiento en base a los resultados que se obtendrán en el proceso, como salario, reconocimiento y éxito.

Señala que se tiene una necesidad de valencia y una expectativa por la recompensa y al utilizar los medios ofrecidos por la organización, se orientará a su satisfacción.

Hace referencia a la valencia a la escala de valores del individuo y difiere del interés, preferencia y necesidad que se tiene.

Además, la expectativa por la recompensa es la convicción que el trabajo realizado producirá la realización de una tarea. Una de las fuerzas que contribuye a estas expectativas es la autoeficacia del individuo, creer que cuentas con las capacidades necesarias para la realización del trabajo, cumplir con las expectativas de ese rol y responder con éxito a esa situación. Las características de este grupo se relacionan con las necesidades de autoconfianza.

Los medios y herramientas utilizados representan el uso del instrumento del individuo. Es decir, si este es consciente que el reconocimiento de su labor estará basado en un instrumento, éste se orientará de manera positiva a conseguirlo.

Esta teoría se alinea con el sistema de evaluación y reconocimiento utilizado por el departamento de Calidad Educativa; no obstante esta también es sujeto de variación dependiendo de cómo es percibido por cada individuo.

2.4.5. La teoría de la Equidad de Adams

Adams (1963) postula que el comportamiento del ser humano estará determinado por la falta de equidad (o desigualdad). En el contexto laboral, se relaciona con la capacidad de influenciar el comportamiento de manera positiva o negativa entre lo que recibe y piensa que es equitativo.

Se establece que al existir un sistema de evaluación docente, este puede influir en el comportamiento del docente.

2.4.6. El papel de la percepción

Cómo el individuo reacciona a la recompensa variará dependiendo de la visión e interpretación de este. En otras palabras, las personas perciben el mundo según sus propias experiencias y valores. Sus problemas, intereses y antecedentes van a definir cómo perciben y se relacionan con el sistema utilizado.

La percepción es una experiencia individual y como tal puede tener formas diferentes de ser interpretadas.

La relación entre la evaluación y la recompensa puede tener diferentes resultados y limitaciones.

El uso de los modelos descritos puede ser utilizado como una herramienta de análisis y toma de decisiones de parte de la gerencia educativa de una institución y es sujeto de discusión.

Para Calidad Educativa, este sistema se convierte en un instrumento para alcanzar el objetivo de calidad deseado, ya que el contexto competitivo afecta la práctica docente y ha evolucionado en diferentes formas. La aplicación de diferentes enfoques centrados en el alumno y en su aplicación.

Por otro lado, en algunas circunstancias, la evaluación del docente no ha tenido mayor importancia, que la de un rol controlador. Al no poseer unos objetivos claros y bien diferenciados, no sólo tendrían una aplicación ambigua, sino falta de rigurosidad o transparencia en su aplicación.

Al profundizar en el conocimiento de la realidad docente, se pueden percatar de los aspectos técnicos concebidos y las condiciones diferenciadas dependiendo de la institución en la

cual se aplica. En el ámbito institucional deberá orientarse a contar con colaboradores idóneos para la realización de las funciones esperadas, y que puedan servir como elemento diferencial.

La búsqueda de la profesionalidad y revaloración del docente se ha vuelto un tema de mucho interés en diferentes instituciones y centros educativos, orientada a mejorar la formación y desenvolvimiento del docente como ser humano y transformándolo a obtener lo mejor de sus capacidades.

El reconocimiento de la diversidad socio-cultural, y el contexto de inequidad donde se desarrolla la sociedad del conocimiento, implica una evolución en su manera de aplicación, según Bozu, Z. (2009)

No sólo porque los docentes son un papel fundamental para la prestación de su servicio, sino porque pueden perfeccionarse y mejorarse la calidad del currículo, y favorecer su perfeccionamiento, para lo cual se asocia la evaluación de su desempeño.

Los propósitos esenciales se orientan a garantizar que los profesores eficaces continúen ejerciendo la docencia, fomenten su crecimiento y desarrollo profesional, contribuyan con la institución, y mantener el talento humano de manera efectiva, basado en Chiavenato, I. (2002)

Sin embargo, existe una resistencia del docente para ser evaluado, más allá del instrumento utilizado. Debe realizarse como parte de la cultura de la organización y fomentar un proceso de mejora constante.

También se debe mantener una postura crítica y mejora de los instrumentos utilizados, recoger información de la manera más idónea posible, garantizar una retroalimentación efectiva, reforzar la investigación y perfeccionamiento docente, mejorar las condiciones laborales.

Las evaluaciones deben ser de conocimiento público y con criterios que hayan sido validados y consensuados por las partes involucradas.

Este trabajo de investigación se basó en las teorías previamente mencionadas, con énfasis en la jerarquía de necesidades de Maslow, que como podemos comprobar, no sólo guarda estrecha relación con las demás, sino que comprendería los elementos en los cuales profundizan. Se usaron las dimensiones que permiten desarrollar un análisis desagregado y profundo relacionado a la satisfacción de las necesidades de reconocimiento.

Las necesidades de reconocimiento han sido definidas y conceptualizadas por los diferentes autores previamente mencionados, al definir de manera amplia sus similitudes, se puede describir como aquellas que favorecen el fortalecimiento de la autoestima y el desarrollo del valor propio dentro de un contexto social que requieren ser cubiertas de manera constante (una expectativa a ser colmadas). Se orientan hacia la autoconfianza, consideración, aprobación y reputación.

De manera desagregada se entiende que las palabras claves usadas por Maslow, autoestima y reconocimiento; McClelland, logro, afiliación e influencia; Alderfer, existencia, aceptación, reconocimiento y crecimiento; y la expectativa por la recompensa de Vroom están ampliamente relacionadas, y dentro del contexto docente su definición se aplica de la siguiente manera:

La necesidad de autoconfianza en el docente se basa en el impulso a definir su existencia en la institución de la que forma parte, orientado hacia el logro de sus responsabilidades y sentirse competente, autónomo y consciente de sus fortalezas.

La necesidad de consideración en el docente se basa en el impulso orientado a influenciar en los demás y cómo éstos reconocen su esfuerzo, al ser valorado, respetado y que puede desarrollarse en el contexto al cual pertenece por su metodología y dominio del curso.

La necesidad de aprobación en el docente se basa en el impulso hacia la aceptación por los estudiantes y como se da su efectividad en los grupos a los que forma y que aspectos pueden ser considerados para mejorar.

La necesidad de reputación se basa en el impulso al lograr el crecimiento personal y académico, al sentirse destacado, admirado y recompensado por la institución a la que pertenece.

2.5. Definición de las dimensiones del sistema de evaluación docente de la universidad estudiada y las necesidades de reconocimiento

Se realizó una interpretación sobre los conceptos más utilizados en el sistema de evaluación utilizado por la universidad con el objetivo de evitar discusiones semánticas o filosóficas de términos ampliamente aceptados.

2.5.1. Responsabilidad:

Cumplimiento de las obligaciones, o la realización de responsabilidades de manera cuidadosa. Se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho. Se considera una cualidad y un valor del ser humano. Está relacionado con la forma en la que las personas pueden actuar de manera correcta y su compromiso con la ejecución de tareas, que pueden derivar de un cargo, una circunstancia o rol que se indique.

Esta responde a cuestiones morales y éticas, por lo que en cualquier sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable según sus derechos y obligaciones.

2.5.1.1.Asistencia y puntualidad

Se asocia a estar presente en algún lugar, como una clase, un acto, una reunión, etc. Asistir a clases, tanto por parte del docente como del alumno, es un requisito básico para lograr un aprendizaje eficaz. Las disposiciones pactadas por cualquier empresa al momento de la contratación de sus empleados, como por el ejemplo el cumplimiento de la jornada laboral deben ser dadas a conocer para qué; así con el conocimiento de cuáles son sus deberes y derechos haya satisfacción de ambas partes. Es la concurrencia que realiza el trabajador en forma cotidiana a su centro de trabajo durante todos los días laborables que se espera que asista, dentro de los horarios de entrada y salida que tiene establecido en la empresa para la cual labora. En contraparte si el empleado no se presenta a trabajar ya sea con justificación o no incurre en una ausencia. Para que haya buen cumplimiento con la jornada de trabajo el trabajador de asistir en forma puntual, definiéndose la puntualidad como la concurrencia al puesto de trabajo antes o en la hora de entrada que se tiene establecida en una organización. Por el contrario, cuando el empleado no registre su marcación de entrada antes o en la hora exacta que le corresponda de acuerdo a su horario incurre en una tardanza.

2.5.1.2.Ingreso puntual de notas de prácticas

Se refiere al registro en el sistema virtual sobre las evaluaciones prácticas dadas a los estudiantes y como medición de su progreso continuo.

2.5.1.3.Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos

Se refiere al registro en el sistema virtual sobre las evaluaciones dadas a los estudiantes y como medición de su progreso continuo y como prueba de la evaluación.

2.5.1.4.Elección puntual del delegado de clase

Esta referido con la elección virtual de un representante estudiantil para servir como nexo entre los alumnos y el docente, realizado a través de un proceso democrático.

2.5.2. Necesidad de autoconfianza

Se refiere a creer en sí mismo. Relacionado con nuestro desarrollo personal y el de haber mejorado aspectos individuales. Se da en base a nuestra experiencia y aprendizaje para confiar en él.

2.5.2.1.Competencia

Una persona competente es aquella que pone en práctica competencias específicas que muestran su aptitud para ese fin.

2.5.2.2.Conciencia de fortalezas personales

Estado individual de reflexión sobre uno mismo, como una entidad individual que experimenta, desea y actúa. Posee conocimiento de uno mismo y de las propias habilidades, características o aspectos de tipo psicológico o actitudinal en las cuales sobresalimos y que

supongan algún tipo de virtud o ventaja adaptativa. Se trata de aquellas capacidades que representan elementos positivos y deseables en cuanto a personalidad se refiere.

Debe resultar reconocible de manera transcultural como algo positivo y deseable, valorable por sí misma y no solo por sus resultados y ser capaz de generar satisfacción a la persona que la posee.

2.6.2.3. Autonomía

Facultad del individuo que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros. Entendido como la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente.

2.5.3. Metodología de la enseñanza

Referido al conjunto de métodos a través de técnicas y procedimientos que conlleven a la consecución de objetivos pensados en la programación curricular.

Es importante que la pronunciación, velocidad y tono de voz del discurso del docente sean claros en todo momento y complementado con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.)

2.5.3.1. Momento de inicio

Se refiere a presentar verbalmente el logro de aprendizaje de la sesión o unidad y abrir espacios para resolver dudas sobre el material o contenido revisado durante la semana. Antes de iniciar las actividades, se debe recoger los conocimientos previos del grupo sobre el tema y

verificar que el clima de aula posea roles definidos y el docente responda a las situaciones con los alumnos de manera asertiva.

2.5.3.2.Momento de utilidad

Se refiere a proponer actividades que permitan al alumno identificar la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional, y que este pueda desarrollar el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones expresas con el contenido trabajado. El docente debe proponer diversas actividades que involucren a los alumnos para el desarrollo del tema (discusiones en grupo, casos, presentaciones, ejercicios guiados, etc.)

2.5.3.3.Momento de transformación

Se refiere a plantear actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso de manera guiada. Se debe plantear actividades que le permite aplicar de manera práctica y evidenciar su aprendizaje, y medirlo en función al tema trabajado.

2.5.3.4.Momento de cierre

Al final de la sesión se verifica que se cumpla el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación y se identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas.

2.5.4. Dominio del curso

Sobre la capacidad del docente para gestionar los contenidos de su curso.

2.5.4.1.Profundidad del tratamiento de los contenidos del curso:

Se refiere al tratamiento de las ideas o contenidos del curso de manera esencial. No quedarse en lo superficial o aparente.

2.5.4.2.Relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo:

Se refiere a idear y ordenar las acciones que se realizarán en el marco del proceso de aprendizaje según lo establecido en el currículo educativo.

2.5.4.3.Pertinencia de los recursos

Se refiere a la calidad y la presentación de diapositivas, fichas, ejercicios, separatas, casos o cualquier material entregado, y que contribuyan a clarificar el contenido de los cursos y por lo tanto a mejorar el aprendizaje de los alumnos.

2.5.4.4.Solvencia en la respuesta a las inquietudes de los estudiantes

Se refiere a la acción y efecto de resolver o hallar solución a un problema, o situación determinada en relación a la programación curricular. Es la capacidad de satisfacer dudas y a la carencia de éstas. El profesor atiende y resuelve las consultas de los estudiantes facilitando la comprensión de los contenidos.

2.5.5. Necesidad de consideración

Se relaciona con la reflexión que se emplea para establecer la creencia sobre una persona con una significativa importancia, que hace que merezca prestarle atención.

2.5.5.1. Valoración

Se define cómo el juicio de nuestra capacidad por nuestra exigencia e ideales personales contrastados con el concepto de uno mismo.

2.5.5.2. Respeto

Considerado como un valor fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Saber comprender, valorar los intereses y necesidades de un individuo. Debe nacer de un sentimiento de reciprocidad.

2.5.5.3. Desarrollo

Hace referencia a la definición y dilucidación de habilidades para el crecimiento del individuo.

2.5.6. Opinión de los estudiantes

Se refiere a un conjunto de preguntas realizadas a los estudiantes sobre la percepción que tienen de su relación con la docente medida en una escala y puntaje correspondiente.

2.5.6.1. Puntualidad y conocimiento del estudiante

El conocer es una acción que realiza el sujeto con el fin de tener una noción o idea de algo o de alguien y, así poder decidir y actuar en relación a ello.

2.5.6.2.Motivación y expectativas al estudiante

Se basa en aquellas en impulsos dados a un individuo para llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas, realizar o cumplir un determinado propósito.

Cabe resaltar que, por lo general, la expectativa se asocia con la chance razonable de que algo se concrete.

2.5.6.3.Dinámicas y participación del estudiante

Conjunto de actividades que se desarrollan en aula para complementar y desarrollar los objetivos de clase, ayudar a mejorar el ritmo que den un soporte a la atención prestada en la tarea de enseñanza.

2.5.6.4.Evaluación y relación con el estudiante

Serie de herramientas y técnicas orientadas a valorar el proceso de aprendizaje.

2.5.7. Necesidad de aprobación

Se refiere a la acción y efecto de la consideración por los demás que se está realizando su labor de manera correcta, buena o válida.

2.5.7.1.Pertenencia

Se refiere a formar parte de un conjunto, ya sea un grupo, una comunidad, una organización, una institución

2.5.7.2.Realización correcta del trabajo

Ejecución y elaboración la tarea docente de manera que no presente fallas, errores o faltas. Según las normas y criterios establecidos.

2.5.7.3.Corrección de errores

Se refiere a la capacidad de corregir o rectificar la ejecución de una tarea.

2.5.8. Evaluación académica

Se refiere al proceso que se va a establecer de manera sistemática y completa para poder recoger información en relación al desempeño académico de forma clara y que permita repercutir en la calidad de la institución.

2.5.8.1.Calidad y entrega de exámenes

Se refiere a la capacidad que posee la evaluación para satisfacer necesidades según los criterios especificados de manera puntual.

2.5.8.2.Participación actividades académicas

Se refiere a formar parte de los eventos o programas establecidos por la institución como reuniones, conferencias, talleres, capacitaciones, etc.

2.5.8.3.Uso de la plataforma virtual

Se refiere al acceso a Internet y a dispositivos tecnológicos brindados por la institución tanto en el aula de clase como fuera de orientado a maximizar el proceso de enseñanza, y desarrollar la comprensión, trabajo colaborativo, flexibilidad y pensamiento crítico.

2.5.8.4.Participación en actividades de Calidad Educativa

Se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la institución. Permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

2.5.9. Necesidad de reputación

Se trata de la opinión que se tiene sobre el docente y el prestigio cosechado o ganado como consecuencia de la actividad que realiza.

2.5.9.1.Destacar en el grupo.

Cuando se quiere darle un relieve especial al trabajo realizado por el docente. Se refiere a la distinción por sobre el resto y como consecuencia de las cualidades que presenta.

2.5.9.2.Ser admirado por el grupo.

Consideración especial que se siente o tiene para con alguien o algo, por el afecto o las cualidades que disponen, según corresponda

2.5.9.3.Ser recompensado por el grupo.

La recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea.

Capítulo III: Metodología

Con el presente trabajo de investigación se pretende generar conocimiento de tercer nivel de manera profunda para ello se aplica la investigación correlacional, porque se pretende realizar estudios que tendrán como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables del problema en la que corresponda su origen y desarrollo, es decir establecer la relación que existe entre la estrategia de gestión del talento docente a través de la evaluación y la satisfacción de la necesidad de reconocimiento en el docente.

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental; porque no se manipulan las variables de estudio; por otro lado es de tipo transversal pues la recolección de datos se realizará en la sede central de una Universidad Privada de Lima, en relación al ciclo comprendido entre Marzo a Julio del 2018

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, según Sabino (1986) su característica formal es la de presentar una interpretación correcta sobre realidades de hechos, esta se preocupa de manera principal en descubrir características fundamentales de conjuntos de fenómenos homogéneos usando criterios sistemáticos que permitan mostrar su estructura y comportamiento para poder describir los criterios estudiados.

Se someterá a un análisis en el que se mide y evalúa diversos aspectos o componentes como mencionan Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014), tales como la eficiencia del sistema de evaluación docente y la satisfacción de las necesidades de reconocimiento del docente de inglés de la sede central de una universidad privada de Lima en Lima, Perú.

3.1. Elección de la técnica

Según Hurtado de Barrera (2008), expresa que las técnicas tienen que ver con los procedimientos realizados para la recolección de datos, es decir, el cómo. Se seleccionó el cuestionario como instrumento, por ser aplicable y factible en su realización para medir de manera anónima las dimensiones planteadas.

En el caso de este trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y para ello se consideró 32 preguntas que comprenden ambas variables con categorías de respuesta según la escala de Likert de 5; las que se describen a continuación:

1. Desacuerdo plenamente
2. Desacuerdo
3. Sin opinión
4. De acuerdo
5. Plenamente de acuerdo



3.2. Determinación del Instrumento

Se seleccionó al cuestionario como instrumento del trabajo de investigación. Luego se realizó la validación por expertos en educación y psicopedagogía.

Dentro de sus principales ventajas, se puede mencionar el uso de la tecnología para maximizar el alcance en tiempo y espacio, lo cual se traduce en facilidades económicas; además de su practicidad para la elaboración y la obtención de resultados de manera expedita, además que permite mantener el anonimato en las respuestas de los evaluados.

El instrumento puede ser apreciado en el apartado de anexos.

3.3. Unidades de análisis

La población está constituida por 30 colaboradores de la institución, que se dedican a la docencia universitaria del área de inglés en una universidad privada de Lima.

Se procesó la elaboración de la muestra a partir de los siguientes datos:

Tabla 5
Datos para elaboración de la muestra

n	Tamaño de la muestra	x	q	Variabilidad Negativo	0.5
z	Nivel de confianza	1.95	N	Tamaño de la población	30
p	Variabilidad positivo	0.5	E	Precisión o el error	0.05

Fuente: Elaboración propia

La muestra seleccionada, estuvo integrada por 28 personas colaboradores de la empresa, a los cuales se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Ya que las muestras son seleccionadas por que son accesibles para el investigador. Arkin, H. & Roosevelt Colton, R. (2018). Métodos *estadísticos*.

Formula:

$$n = \frac{z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.95)^2(0.5)(0.5) * 30}{(0.05)^2(30 - 1) + (1.95)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 28 \text{ Tamaño de la muestra total}$$

Cabe indicar que el error de la muestra es de +/- 5%

3.4. Diseño y elaboración del instrumento

El instrumento se realizó a través de la validación de especialistas en el área educativa y psicopedagógica, a través de una muestra aplicada en los docentes para determinar su aplicación. Se basó en las dimensiones del sistema de evaluación docente usado por la institución y se realizó una relación con las variables sobre la satisfacción de necesidades de reconocimiento, basadas en las teorías expuestas en la revisión teórica. Se presentaron 32 afirmaciones que describen el grado de conformidad en relación con la satisfacción de las necesidades de reconocimiento del docente aplicando las variables del sistema de evaluación usado por la

universidad. Luego de haber recibido sugerencias y correcciones sobre la terminología usada por el sistema y la variable de satisfacción de necesidades de reconocimiento se procedió a precisar la palabra “autónomo”, “manera profunda” y “solvente” por “independiente”, “no superficial” y “útiles”, respectivamente. Además se anexó el documento del sistema de evaluación docente utilizado por la universidad para brindar el contexto previo necesario para realizarlo; es decir, el docente debió estar consciente que su desempeño es evaluado por la universidad y la manera en la que se realiza para poder responder el instrumento.

Se realizó de manera anónima, y en cada una de las afirmaciones el docente marcó si estaba en desacuerdo plenamente o plenamente de acuerdo para luego ser procesado en una escala de Likert.

Evaluación de la Responsabilidad

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con mi asistencia y puntualidad a las clases.

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el ingreso puntual de las notas de prácticas

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el ingreso puntual de las notas y exámenes corregidos

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con la elección puntual del delegado de clase

- **Relación con la necesidad de Autoconfianza**

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir que soy competente en mi curso.

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir consciente de mis fortalezas.

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir autónomo (independiente) para el registro de información sobre mis clases.

Evaluación de la metodología de la enseñanza

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “INICIO” según la metodología de la Universidad

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “UTILIDAD” según la metodología de la Universidad

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con los momentos de “TRANSFORMACIÓN Y PRÁCTICA” según la metodología de la Universidad

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “CIERRE” según la metodología de la Universidad

Evaluación del dominio del curso

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el tratamiento de los contenidos del curso de manera profunda (no superficial)

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el contenido de la clase y su relación con lo programado en el sílabo

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el uso de recursos en aula de manera adecuada.

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con las respuestas solventes (útiles) a las inquietudes de los estudiantes.

- **Relación con la necesidad de Consideración**

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso usado por la universidad me hace sentir valorado

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso me hace sentir respetado

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso me hace sentir desarrollado a nivel personal y profesional.

Evaluación de la opinión de los estudiantes

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca del conocimiento que tengo sobre él.

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de cómo lo motivo

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de los recursos usados en mi clase de manera pertinente.

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de cómo lo evalúo

- **Relación con la necesidad de Aprobación**

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que pertenezco a una institución.

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que hago bien mi trabajo

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que mis errores son corregibles

3.5. Levantamiento de la información sobre problemática

El procedimiento llevado a cabo para levantar la información sobre el trabajo de investigación fue el siguiente.

La encuesta fue cargada a través de un formato web en Google Forms y fue distribuida por correo electrónico a los docentes que forman parte del grupo muestra.

El cuestionario fue aplicado de manera auto administrado. Es decir se le ofreció a los docentes directamente el link para que ellos mismos puedan marcar su respuesta de manera anónima a través de cualquier dispositivo electrónico con acceso a internet.

Se ofreció una tarjeta de regalo a través de un sorteo como incentivo para su realización. Se llenó un registro y se validó la información. Esta fue registrada y procesada a través de un documento de Microsoft Excel para su revisión mediante la utilización de fórmulas e indicadores. Se utilizó la escala de Likert para el registro de la información y se realizó el diagrama de Pareto para su interpretación.

Capítulo IV: Análisis

En este capítulo se presenta de manera esquemática los resultados de la aplicación de encuestas realizadas a los docentes colaboradores del área de inglés de la sede central de una Universidad Privada de Lima, en el ciclo 2018-II

TÍTULO
Análisis de la eficiencia del sistema de evaluación docente y su relación con la necesidad de reconocimiento en el profesor universitario del área de inglés de la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II
PROBLEMA
¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación docente y la necesidad de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?
OBJETIVO
Determinar la relación entre el sistema de evaluación docente con la necesidad de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II
HIPÓTESIS
El sistema de evaluación docente satisface en un 50% la necesidad de reconocimiento del profesor universitario en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II

4.1. Responsabilidad:

DIMENSIÓN: Responsabilidad

Permite el análisis del nivel del cumplimiento de sus funciones.

INDICADORES

RESULTADOS

Asistencia y puntualidad

El 39.3% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con su asistencia y puntualidad

Ingreso puntual de notas de prácticas

El 57.1% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el ingreso puntual de notas de prácticas

Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos

El 50% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos

Elección puntual del delegado de clase

El 42.9% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con la elección puntual del delegado de clase

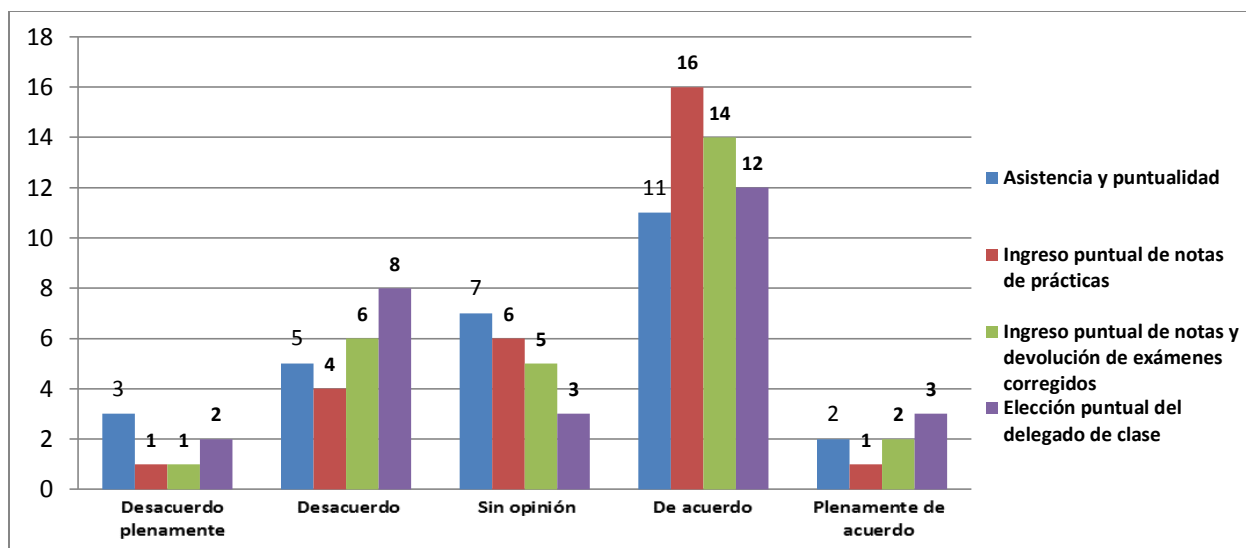


Gráfico 1

Resultados sobre la dimensión de responsabilidad

Los docentes reconocen como parte principal para la ejecución de sus funciones el asistir a sus clases de manera puntual, ingresar las notas que califican en el momento correcto y devolverlos corregidos a la clase siguiente que tienen con sus alumnos. También consideran de suma importancia trabajar con el delegado de clase, que deberá ser hecha por votación y a sugerencia de ellos mismos, como vínculo para la comunicación docente y alumno.

El docente reconoce que llegar a clases e iniciarlas en el horario asignado es determinante para la realización de sus funciones. El ingreso de notas en el tiempo correcto le permite ejecutar sus funciones según un calendario de actividades. La devolución de los exámenes permite que los alumnos sepan cómo fue su rendimiento en su evaluación. La elección del delegado en la tercera semana también permite establecer canales de comunicación amplios con sus alumnos

4.2. Necesidad de autoconfianza

DIMENSIÓN: Necesidad de autoconfianza

Permite la seguridad en sus propias competencias y valor.

INDICADORES

RESULTADOS

Competencia

El 32.1% de los docentes encuestados ni en desacuerdo ni acuerdo sobre sentirse competente en su curso basado en el sistema de evaluación de la responsabilidad.

Conciencia de mis fortalezas

El 42.9% de los docentes encuestados indicó estar acuerdo sobre sentirse consciente de sus fortalezas basado en el sistema de evaluación de la responsabilidad

Autonomía

El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse autónomo basado en el sistema de evaluación de la responsabilidad

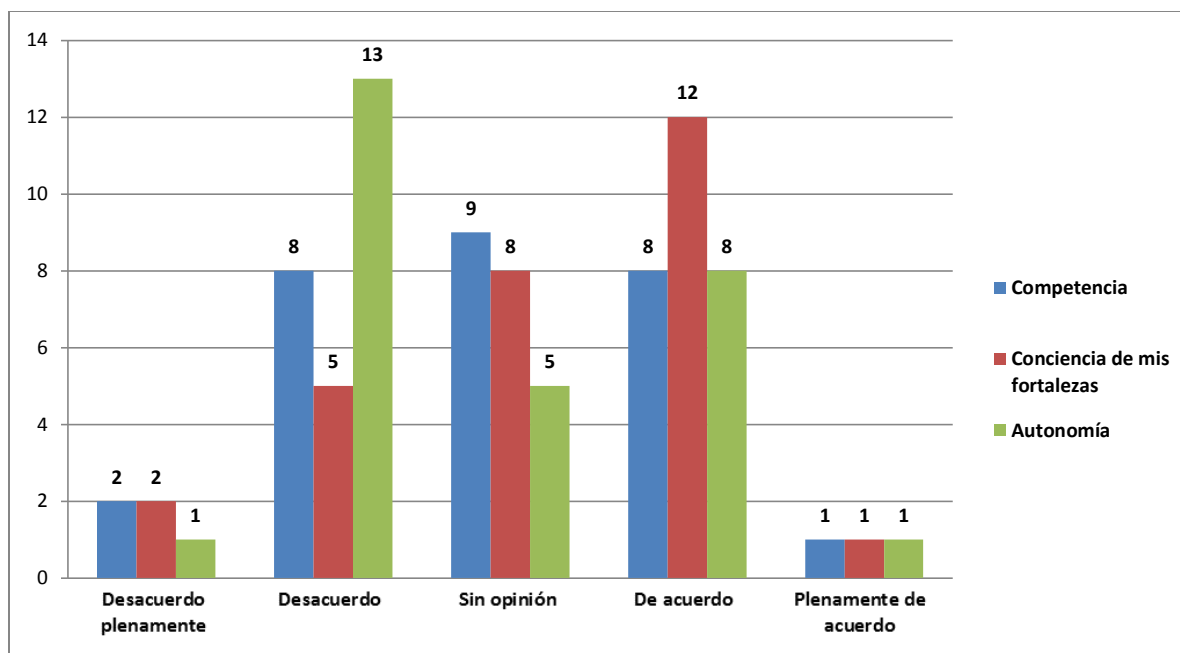


Gráfico 2

Resultados sobre la dimensión de Necesidad de autoconfianza

El sistema de evaluación de la responsabilidad usado por la universidad no hace que el docente se sienta satisfecho o insatisfecho en relación a sentirse competente o no. Pero sí le permite darse cuenta de que aspectos son más fuertes para él, pues requiere hacer una marcación en el sistema y tiene 10 minutos previos a su clase, así como pasar asistencia de los alumnos y registrar las notas de los alumnos. Hasta cierto punto perciben poca satisfacción sobre sentirse autónomos.

En relación al sistema basado en la responsabilidad, se aprecia que el docente no se siente satisfecho en la aplicación de sus competencias específicas para la realización de sus tareas, puesto que no requiere mayores habilidades para su ejecución. Por otro lado sí les permite sentirse consciente de sus fortalezas, al saber si está fallando en el cumplimiento de los tiempos establecidos,

En relación a la facultad de obrar bajo su criterio de manera independiente, vemos que hay un nivel de insatisfacción, por lo que se podría realizar investigaciones complementarias, sobre cómo la ejecución autónoma de sus funciones puede impactar en su satisfacción.

El desarrollo de funciones basadas en un sistema y el uso del criterio personal para la toma de decisiones sobre criterios como:

Ser puntual en el turno noche con un solo alumno puede limitar a la mayoría de la clase a recibir los conceptos previos y temas idiomáticos en relación al inglés para poder construir conocimiento frente a aquellos alumnos que llegan luego de 30 minutos. O la marcación con 10 minutos de anticipación cuando existen diferencia de pisos o inclusive sedes que pueden limitarla.

El ingreso de notas de exámenes y prácticas puede estar impactado cuando la actividad regular del curso se ha visto perjudicada por feriados o eventos impredecibles que han evitado el desarrollo normal de las clases.

La elección del delegado de clase de manera democrática impacta en grupos no sólo que tienen temor a relacionarse, sino cuando los alumnos no dan la importancia adecuada ni el conocimiento de las responsabilidades del delegado.

4.3. Metodología de la enseñanza

DIMENSIÓN: Metodología de la enseñanza

Analiza los momentos y técnicas coordinados para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos .

INDICADORES

RESULTADOS

Momento de Inicio

El 53.6% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el momento de inicio.

Momento de Utilidad

El 39.3% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el Momento de Utilidad

Momento de Transformación

El 39.3% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el Momento de Transformación

Momento de Cierre

El 50% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el Momento de Cierre

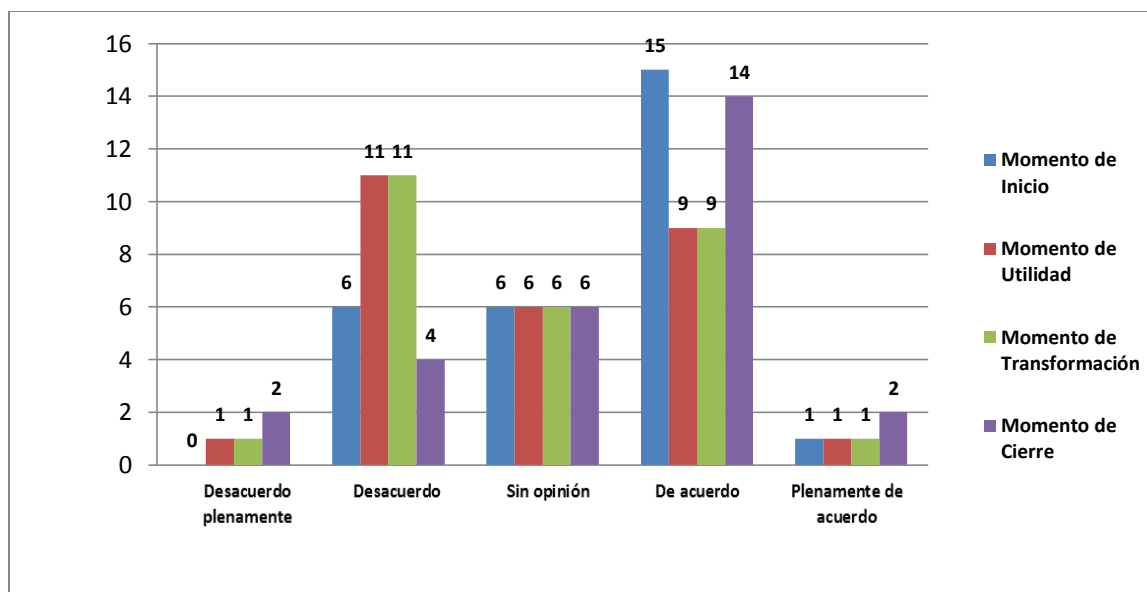


Gráfico 3

Resultados sobre la dimensión de Metodología de la enseñanza

Según la metodología de la Universidad el momento de inicio es importante para captar la atención del alumnado, y traer su mente a la sesión que iniciaremos. El momento de utilidad se relaciona con brindar la importancia y recoger dudas anteriores para activar los conocimientos previos y hacer una base para la construcción de nueva información. La transformación se relaciona con la aplicación práctica y creación por parte del alumno. Finalmente el momento de cierre se relaciona con una reflexión y meta cognición por parte de los alumnos sobre lo aprendido.

Los docentes se sienten satisfechos con la manera como la universidad les permite iniciar el logro de la sesión y actividades de recojo de la información previa y conexión con el clima de clase, además con la manera como se plantea el cierre verificando el logro de aprendizaje a través de una actividad evaluativa junto a las ideas trabajadas a manera de conclusión.

No obstante, existe una insatisfacción en la manera en la que el docente siente en los momentos de utilidad, en relación a conectar la importancia del tema con la vida real y actividades que involucren al estudiante para el desarrollo del tema, y como le permite transformar y practicar al alumno para su aplicación y evidencia de su aprendizaje, según el tema trabajado.

Se podría profundizar más en el criterio del evaluador y definir las características que limitan la satisfacción del docente. En tal sentido el criterio de evaluación y ponderación utilizado tanto por el especialista en la materia o docente coordinador, como el departamento de calidad educativa, debido a que a criterio del docente puede existir un factor de disociación sobre su ejercicio docente y lo que se espera de él en un momento determinado.

Consecuentemente, la manera como se realiza la evaluación mediante la rúbrica utilizada, no sólo debe ser extendida al docente y comprendidos sus niveles e indicadores; sino, en materia de estandarización de la calidad, indicar bajo qué criterios el uso de una actividad u otra puede impactar en la ponderación del docente.

4.4. Dominio del curso

DIMENSIÓN: Dominio del curso

Permite conocer como el docente maneja los temas del curso

INDICADORES	RESULTADOS
profundidad del tratamiento de los contenidos del curso	El 46.6% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el tratamiento complejo de los contenidos del curso
Relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo	El 57.1% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el contenido de la clase con el sílabo.
Pertinencia de los recursos	El 50% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con los recursos pertinentes para el desarrollo del curso.
Solvencia en la respuesta a las inquietudes de los estudiantes	El 57.1% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con las respuestas correctas para resolver las inquietudes de los estudiantes

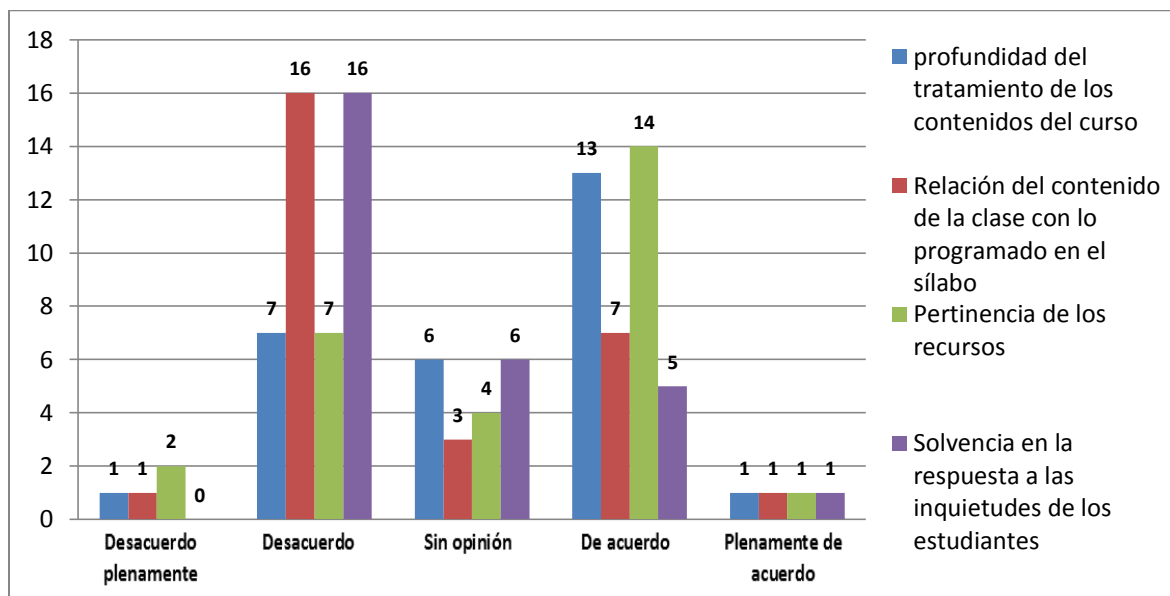


Gráfico 4

Resultados sobre la dimensión de dominio del curso

Se requiere que el docente abra espacios en su clase para resolver dudas con relación a la clase anterior, aunque en muchas situaciones ellos mismos no son conscientes de sus dudas o no las formulan de manera correcta.

La manera como la universidad reconoce el tratamiento de los contenidos del curso de acuerdo a las exigencias y niveles de calidad superiores requeridos si satisface al docente así como la valoración del uso de recursos empleados en clase según tema y grupo.

No obstante la programación frente a los contenidos del silabo no lo satisface. Se debe acotar que la manera de aplicación del sistema de evaluación contempla el adelanto o atraso máximo de una semana. No obstante, los profesionales en educación indican que la manera como

se debe seguir un silabo va a depender en gran medida del grupo, dado que todos tienen características heterogéneas, en relación a su disposición para con el idioma inglés, el colegio de procedencia y el conocimiento previo, el manejo de la información y técnicas de estudio, entre otros. Por lo tanto, poder adelantarse o atrasarse una semana dejaría al docente con menor puntaje en la evaluación, aun considerando que debe orientarse al alumno y a su respuesta en capacidad a los temas trabajados y en cómo aprende el grupo.

Por otro lado, las respuestas en relación a las inquietudes del alumno pueden ser prolongadas, cortas, grupales o individuales. Sin embargo a perspectiva del evaluador el nivel de evaluación y puntuación puede variar.

A partir de este análisis se debería estandarizar el proceso de evaluación no sólo con el uso de la rúbrica, sino adecuarlo a los criterios ampliamente utilizados por los docentes, así como situaciones excepcionales para no impactar en su satisfacción de consideración.

4.5. Necesidad de consideración

DIMENSIÓN: Necesidad de consideración

Permite reconocer el esfuerzo por los demás.

INDICADORES	RESULTADOS
Valoración	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse valorado en su curso basado en el sistema de evaluación de la metodología y dominio del curso.
Respeto	El 39.3% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse respetado en su curso basado en el sistema de evaluación de la metodología y dominio del curso.
Desarrollo	El 42.9% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse desarrollado a nivel profesional y personal en su curso basado en el sistema de evaluación de la metodología y dominio del curso.

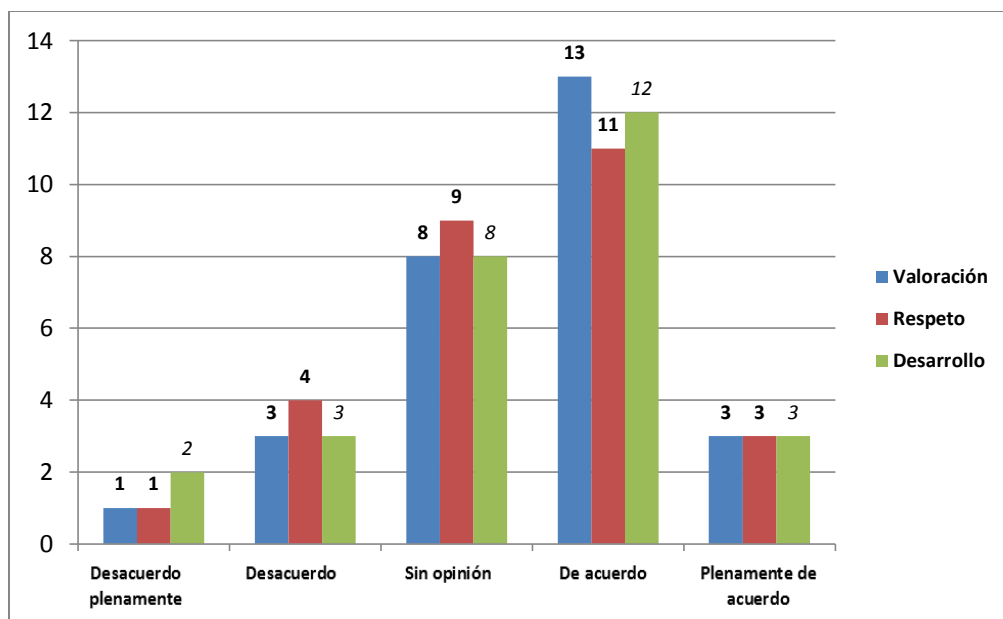


Gráfico 5

Resultados sobre la dimensión de consideración

El desarrollo de la docencia y formar personas requiere de vocación. El docente se percibe como valorado, respetado y desarrollado a nivel personal y profesional al poder dedicarse a la actividad docente y ser reconocido por la institución.

El docente tiene la capacidad de contrastar su autoconcepeto con la percepción de la universidad, en tal sentido, muestra sentirse satisfecho al ser reconocido y la atención que recibe por parte de esta, además que le permite que sus intereses y necesidades sean valorados al reconocer que hay una reciprocidad. Por lo tanto, también permite poder reconocer qué hace y cómo lo hace a fin de poder tomar decisiones de mejora y corrección para su desarrollo como ser humano y docente.

4.6. Opinión de los estudiantes

DIMENSIÓN: Opinión de los estudiantes

Valora la percepción de los estudiantes

INDICADORES	RESULTADOS
Conocimiento del estudiante	El 57.1% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como se le reconoce sobre la percepción del estudiante acerca de su conocimiento sobre él.
Motivación al estudiante	El 50% de los docentes encuestados indicó no estar ni acuerdo ni en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como se le reconoce sobre la percepción del estudiante acerca de cómo lo motiva.
Dinámicas y participación del estudiante	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como se le reconoce sobre la percepción del estudiante acerca de sus dinámicas y participación de este.
Evaluación y relación con el estudiante	El 39.3% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como se le reconoce sobre la percepción del estudiante acerca de cómo lo evalúa.

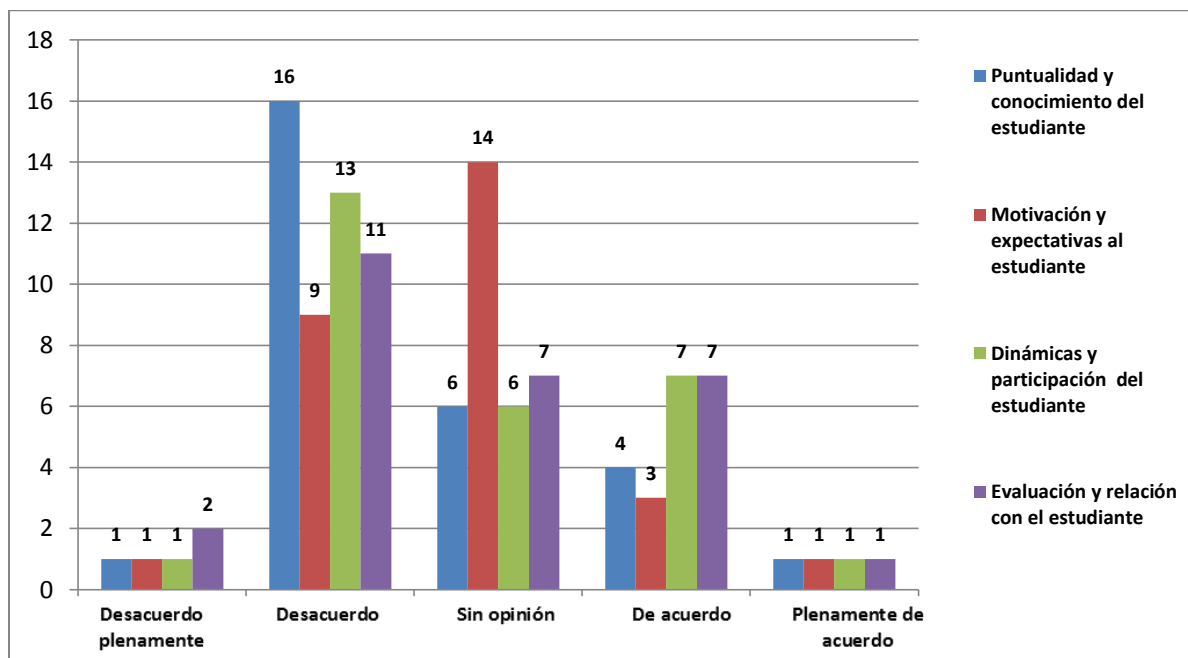


Gráfico 6

Resultados sobre la dimensión de opinión de los estudiantes

La encuesta a los estudiantes se realiza de manera virtual y anónima en dos oportunidades, y no se llega a saber el resultado hasta el ciclo siguiente, lo cual evita poder corregirse.

La percepción que los estudiantes puedan tener en el desarrollo de las funciones del docente impactan en cómo es percibido y la opinión que tengan sobre su desenvolvimiento.

El docente no está satisfecho en cómo el alumno percibe que un docente lo conoce. En el contexto de una clase con más de 35 estudiantes multiplicado por grupos de seis a nueve puede no sólo limitar la tarea de reconocer el nombre de todos, sino el personalizar el servicio

educativo. Vemos que la relación (ratio) alumno/docente, en otras investigaciones impacta sobre la percepción que tiene el alumno.

Al mismo tiempo, las estrategias y técnicas de motivación y dinámicas pueden verse limitadas por la personalidad del alumno que impacta también en su nivel de participación. Quienes se sienten motivados por el lenguaje corporal, sonrisas, movimientos; la presión del tiempo en actividades, el uso de objetos de la vida real o lúdicos, que no son percibidos por el mismo agrado por todos los alumnos. También hay investigaciones sobre las inteligencias múltiples y la predisposición para aprender y desarrollar ciertas habilidades lingüísticas en relación a otras. El hablar y escuchar versus el escribir y leer. Para ciertos alumnos estas pueden ser más o menos motivantes de ser realizadas y el uso de diferentes técnicas no son apreciados del mismo agrado por todos los alumnos.

Por otro lado, la relación que se puede tener con el alumno también está basada en factores amplios y habilidades blandas del docente como: la escucha activa, empatía, habilidades sociales, carisma, el tono de voz y lenguaje corporal, el cansancio, el clima, etc.

Por lo tanto las preguntas que se utilizan para ponderar el trabajo del docente basado en la percepción del alumnado, puede ser discutible y mejorable llegando a consensos amplios, así como el correcto entendimiento y respuesta de los alumnos de manera más objetiva.

4.7. Necesidad de aprobación

DIMENSIÓN: Necesidad de aprobación:

Permite sentirse valioso en un contexto social.

INDICADORES	RESULTADOS
Pertenencia	El 53.6% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse que pertenecen a una institución basado en el sistema de evaluación de la opinión de los estudiantes.
Realización correcta del trabajo	El 50% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse que realizan su trabajo correctamente basado en el sistema de evaluación de la opinión de los estudiantes
Corrección de errores	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentir que pueden corregir sus errores en el sistema de evaluación de la opinión de los estudiantes.

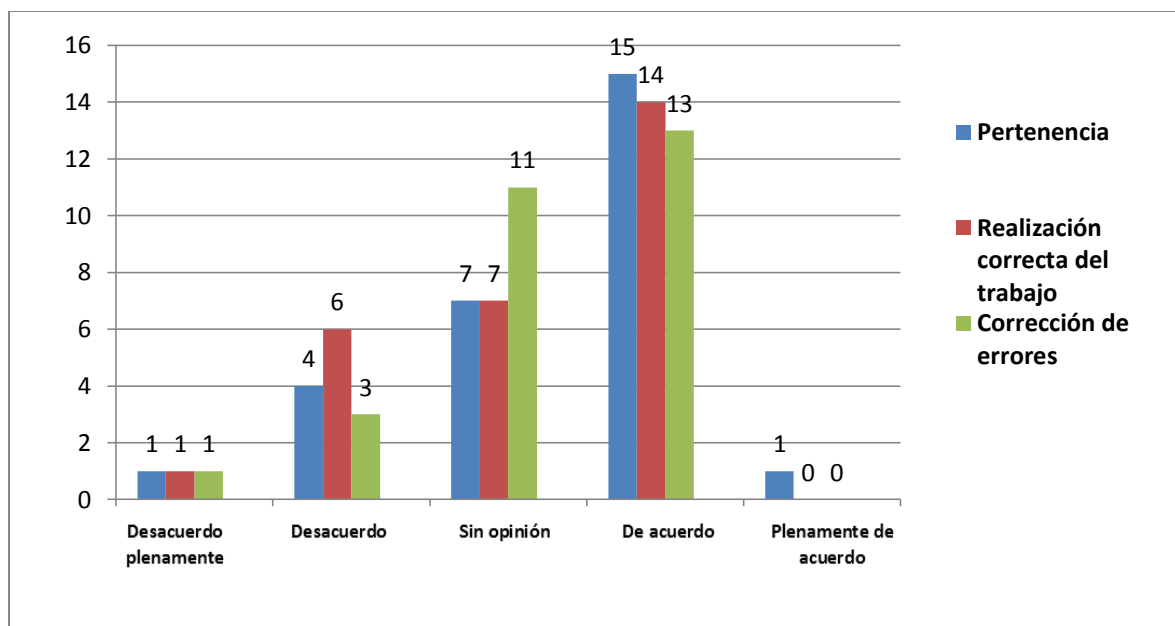


Gráfico 7

Resultados sobre la dimensión de aprobación

El docente necesita sentirse valorado y que su trabajo es aprobado por los demás. En primera instancia, el docente siente que pertenece a una institución educativa, y que los alumnos son su razón de ser. La opinión de los estudiantes, tiene valor e importancia para determinar cómo se realiza la conexión con sus necesidades y en cierta medida, si la realización de su trabajo impacta de manera positiva o negativa en la percepción del alumnado.

No obstante, al ciclo siguiente de la evaluación docente aparece en el intranet de este cómo fueron sus encuestas y cómo es que lo percibe el estudiante. En algunas circunstancias puede ser positivo para una corrección extemporánea, o para sentir que el trabajo se hizo de manera correcta. No obstante, el factor emocional de la evaluación del estudiante puede favorecer o perjudicar dependiendo de la circunstancia en la que se desenvuelve.

4.8. Evaluación académica

DIMENSIÓN: Evaluación académica:

Valora la participación en las actividades y recursos de la universidad

INDICADORES

RESULTADOS

Calidad y entrega de exámenes	El 50% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con la entrega de exámenes de calidad
Participación actividades académicas	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con su participación en actividades académicas
Uso de plataforma virtual	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con el uso de la plataforma virtual
Participación en actividades de Calidad Educativa	El 50% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentirse satisfechos con la manera como la universidad le reconoce al cumplir con su participación en actividades de calidad educativa.

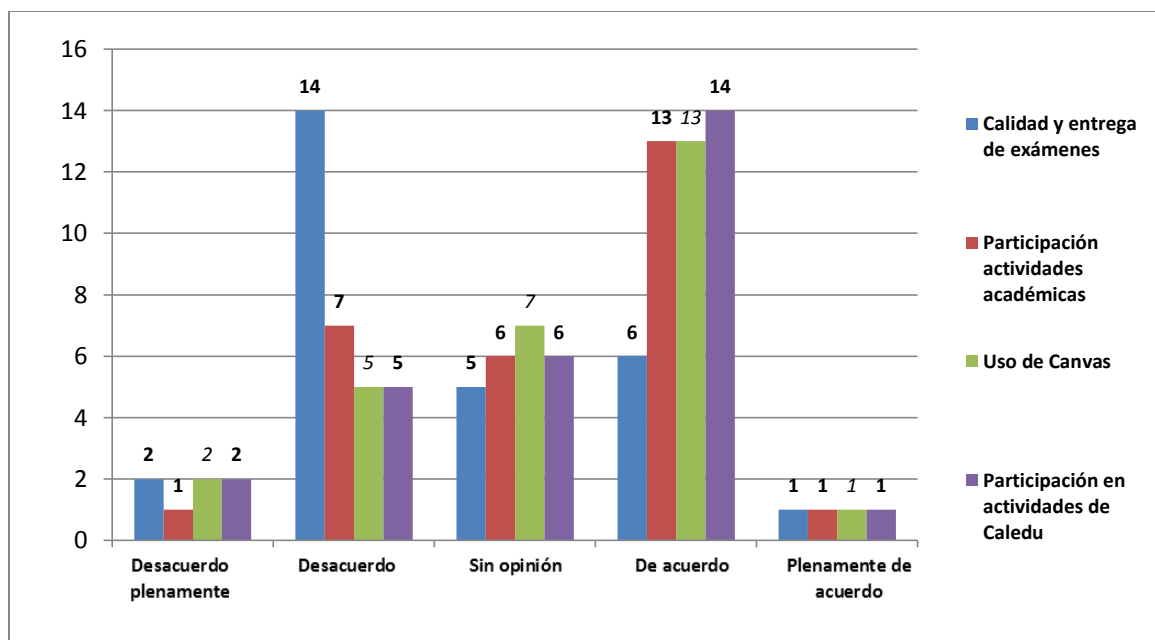


Gráfico 8

Resultados sobre la dimensión de evaluación académica

El proceso utilizado por la universidad requiere que el docente entregue sus evaluaciones con anticipación y bajo ciertos criterios supervisados por la coordinación correspondiente. No obstante, estos criterios quedan a la subjetividad del coordinador, impactando en cómo el docente lo percibe o tiene que rehacer su trabajo de manera constante.

Por ejemplo, La realización de evaluaciones escritas va de acuerdo al número de cursos que se tengan asignados en doble versión la cual llegó a ser para 3 entregas. La coordinación revisa y hace observaciones que deben ser re entregadas y eso se aumenta a la carga laboral.

Por otro lado, las actividades académicas en la participación de eventos culturales o de integración, talleres, entre otros, también impacta en su satisfacción y cómo realiza su trabajo.

El uso de la plataforma virtual tiene varios indicadores de cotejo, que indica la participación, horas conectadas, uso de diferentes herramientas y el fomento de la participación del alumno. Lo cual también satisface al docente.

El departamento de calidad educativa de la universidad también desarrolla un programa de entrenamiento en habilidades educativas que satisface las necesidades del docente en diferentes especialidades y técnicas requeridas para luego ser puestas en práctica en las clases trabajadas.

4.9. Necesidad de reputación

DIMENSIÓN: Necesidad de reputación:

Permite sentirse con cierto nivel de estatus.

INDICADORES	RESULTADOS
Destacar en el grupo.	El 46.4% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentir que destacan en el grupo basado en el sistema de evaluación de académica.
Ser admirado por el grupo.	El 37.5% de los docentes encuestados indicó estar en desacuerdo sobre sentir que son admirados en el grupo basado en el sistema de evaluación de académica.
Ser recompensado por el grupo.	El 42.9% de los docentes encuestados indicó estar de acuerdo sobre sentir son recompensados basado en el sistema de evaluación de académica.

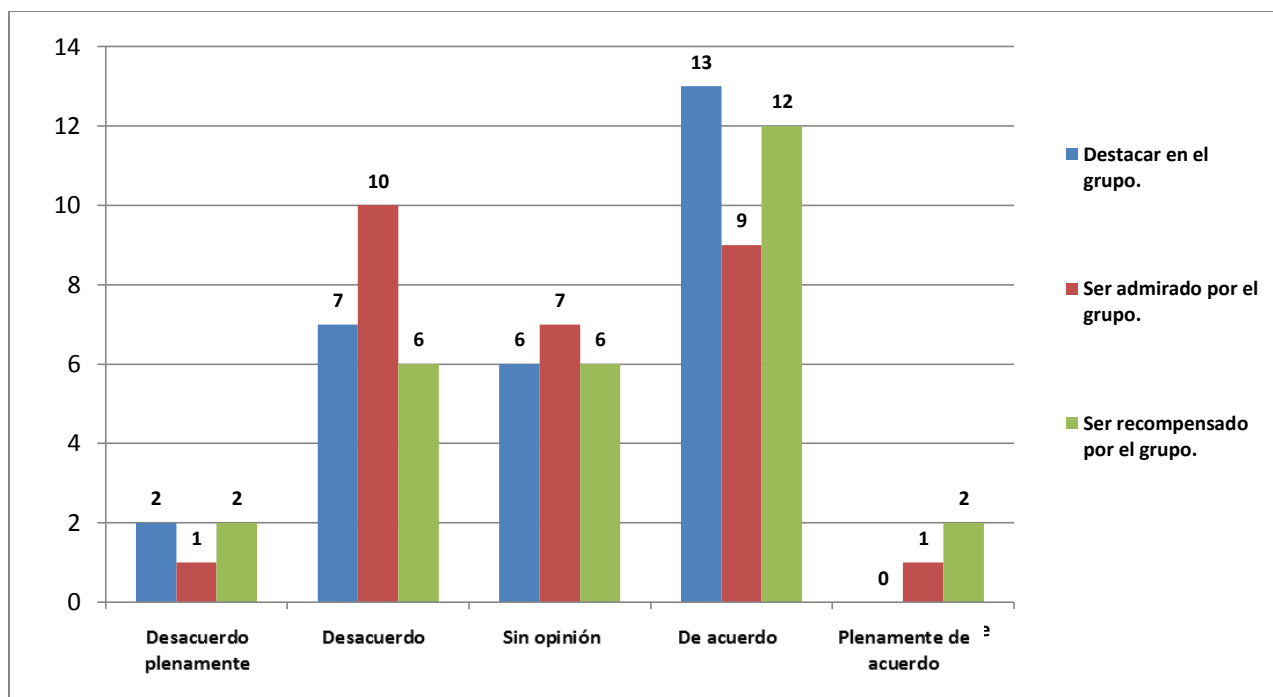


Gráfico 9

Resultados sobre la dimensión de reputación

El trabajo realizado por el docente va a satisfacer su necesidad de reputación, en el sentido que le permite darle distinción frente al resto como consecuencia de las habilidades que presenta.

Por ejemplo, en la dirección de inglés, los docentes son valorados por la realización de sus actividades o iniciativas y ser recompensados por el grupo a través de compartir sociales.

Sin embargo, no todos perciben que se le da una consideración especial en relación al grupo, ni que estos los admiran o valoran dentro del grupo por haber destacado.

A pesar de ello, los docentes reciben un sistema de recompensa basado en su puntuación y retribuidos de manera económica, lo que satisface su necesidad de recompensa por el grupo.

Conclusiones

Primera, la relación entre el sistema de evaluación docente con la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II está determinada por un modelo ecléctico orientado al pago por méritos en base a varios indicadores recibidos y analizados sobre su responsabilidad, metodología de enseñanza, dominio de curso, opinión de los estudiantes y aspectos académicos, el cual impacta de manera positiva en su satisfacción de necesidades de autoconfianza, consideración, aprobación y reputación. Este sistema se define como un proceso continuo que comprende aspectos y variables que requieren de diversas fuentes y procedimientos estructurados, los cuales necesitan instrumentos diseñados que permitan recoger información clara y formal utilizando soportes que no puedan ser manipulados; además permite obtener y gestionar información sobre la planificación y realización del proceso de enseñanza por parte de docente. El sistema de evaluación impacta de manera positiva sobre las necesidades de reconocimiento del docente universitario y sirve de ayuda para la toma de decisiones y corregir aspectos de mejora, y la solución de circunstancias que puedan limitar el proceso.

Segunda, la relación entre el sistema de evaluación basada en la responsabilidad con la satisfacción de la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II está determinada por la administración de la institución y permite orientarlo al incentivo de sus docentes. El sistema de evaluación docente eficiente que comprende la evaluación de la responsabilidad, hace énfasis en identificar y enfatizar las variables de estilo sobre las responsabilidades en el trabajo al realizar evaluaciones periódicamente. Estos son evaluados mediante observaciones que permiten tener un

impacto sobre su autoconfianza y orientarlo hacia la ejecución de sus labores tales como su puntualidad, el ingreso de notas de prácticas y exámenes y elección de delegado. Se concluye que la necesidad de autoconfianza en el docente se basa en el impulso a definir su existencia en la institución de la que forma parte, orientado hacia el logro de sus responsabilidades y que estos se sienten satisfechos de manera positiva al conscientes de sus fortalezas y que se debe reforzar su percepción sobre su autonomía y trabajo competente.

Tercera, la relación entre el sistema de evaluación basada en la metodología de enseñanza y el dominio del curso con la satisfacción de la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II está determinada con la manera como el docente dicta su clase y es analizado a nivel metodológico, si éste sigue el modelo educativo planteado por la institución en los momentos de inicio, utilidad, práctica-transformación y cierre, el cual impacta en la manera como se siguen los criterios de calidad y se orientan a una mejora continua; y el dominio del curso a cargo, en relación a la profundidad de los temas vistos en clase, recursos utilizados, respuesta a las inquietudes de los alumnos y seguimiento de la programación curricular. La necesidad de consideración en el docente se basa en el impulso orientado a influenciar en su organización y cómo ésta reconoce su esfuerzo y se concluye que los docentes se sienten valorados, respetados y que desarrollados en su institución por su metodología y dominio del curso.

Cuarta, la relación entre el sistema de evaluación basada en la opinión de los estudiantes con la satisfacción de la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II está determinada por el proceso de evaluar la actuación del profesor para asegurarse que se cumplan los requisitos esperados en la relación entre ambos, basado en cómo lo motiva, qué dinámicas usa y el poder

usar esa información para gestionar al cuerpo docente e impactar en la manera como son percibidos. La necesidad de aprobación en el docente se basa en el impulso hacia la aceptación por los estudiantes y se concluye que se debe reforzar la percepción sobre su efectividad en los grupos en los que forma y los aspectos que pueden ser considerados para mejorar su relación pues impacta en su percepción en el sentido de pertenencia institucional, cómo realiza su trabajo y la manera en cómo esta puede ser orientada a la mejora.

Quinta, la relación entre el sistema de evaluación basada en el desenvolvimiento académico con la satisfacción de la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II está determinada en la conducta del docente en relación al logro de resultados y como los colegas los perciben, sobre qué tipo de examen elaboran, el nivel de compromiso y participación en actividades académicas e institucionales, el uso de la plataforma virtual institucional y la participación en actividades formativas y de acompañamiento de calidad educativa. La necesidad de reputación se basa en el impulso de lograr el crecimiento personal y académico, y se concluye que estos se sienten satisfechos al sentirse destacados y recompensados por la institución a la que pertenecen, y que se debe reforzar su percepción y relación entre los mismos docentes.

Recomendaciones

Primera, dado que el sistema de evaluación docente se relaciona con la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II a través de un modelo ecléctico orientado a un pago de méritos, se recomienda que a la institución aplique dentro del mismo modelo un sistema de incentivo que comprenda adicionalmente otros no monetarios, que sean como resultado de una investigación interna de gustos y preferencias como opciones adicionales, además que sea actualizado periódicamente para que sea eficiente y que permita establecer nexos y relaciones positivas en los docentes colaboradores de manera integrada y fomentando el trabajo en equipo, para generar otro tipo de impacto en el servicio educativo prestado a los alumnos, que se traduzca en resultados positivos en su experiencia de aprendizaje, debido al contexto de competitividad empresarial, tan dinámica y exigente. Dado que este proceso debe ser analizado y retroalimentado así como sus indicadores, para que la información recogida siga siendo formal y de acuerdo a estándares de calidad cada vez más exigentes y de soporte a la mejora en la planificación y toma de decisiones de gestión educativa.

Segunda, se recomienda que el sistema de evaluación basado en la responsabilidad reciba un tratamiento y control de sus indicadores de responsabilidad, orientarlo a su funcionalidad y eficiencia y a que sea consensuado y de conocimiento de los docentes, para satisfacer sus necesidades de autoconfianza y evitar medidas correctivas en acciones que puedan afectarlas. De no reconocer los elementos que hacen que un sistema de evaluación sea funcional, eficiente y medible, es posible que los beneficios de la institución sean un poco limitados en relación al impacto con el docente.

Tercera, se recomienda que el sistema de evaluación basado en la metodología de enseñanza y el dominio del curso incluya un acompañamiento de habilidades y competencias complementarias al alcance del docente a través de diferentes fuentes electrónicas y presenciales para que docente pueda acceder a estos recursos en su tiempo libre como forma de incentivarlo a su desarrollo personal y académico. Las diferentes herramientas tecnológicas permitirán expandir las diferentes habilidades del docente tanto en su especialidad como en el ejercicio docente.

Cuarta, se recomienda que el sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes fomente que el docente desarrolle habilidades de comunicación y relaciones interpersonales que le permitan ser empático y desarrollar una escucha activa. Se recomienda que la universidad ofrezca entrenamientos sobre este tipo de competencias para profundizar las relaciones profesionales efectivas entre ambas partes. También se recomienda realizar campañas audiovisuales de concientización y sensibilidad al alumno sobre la importancia de su participación objetiva.

Quinta, se recomienda que el sistema de evaluación basado en el desenvolvimiento académico se apoye en una campaña de conocimiento sobre la cultura de la misma empresa y en herramientas de difusión y compromiso para generar una mayor participación de las actividades organizadas por las coordinaciones y áreas de la universidad. Para lo cual no sólo basta dar a conocer sino a conectar y sensibilizar al docente la importancia de las actividades realizadas con alinear los beneficios personales con los organizacionales.

Bibliografía

Adams, J. (1963). Toward and understanding of inequity. *J. Abnormal Soc.Psychol.*, 422-436.

Aguirre, M. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular "Nuestra Señora de las Mercedes" Rimac 2014* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior & human performance.*, 142-175.

Álvarez, M. (1999). *La evaluación del profesorado y de los equipos docentes*. Madrid, España: Síntesis.

Barranco, F. (2000). *Marketing interno y gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Pirámide.

Berry-Leonard, L. (1981). *The employee as customer*. Chicago, EEUU.: American Marketing Association.

Bohnenberger, M. (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*. Islas Baleares: Universitat de les Illes Balears.

Bozu, Z. &. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 87-97.

- Bretel, L. (2012). Lo que debemos tener en cuenta antes de diseñar procesos de capacitación y aprendizaje. *Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa UTP*, 1-6.
- Calidad Educativa. (2018). *Caledu*. Recuperado el 5 de Julio de 2018, de Sistema de Evaluación: <https://canvas.utp.edu.pe/courses/27500/pages/sistema-de-evaluacion>
- Cardona, J. (2010). Hacia un modelo para la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria. Aspectos básicos. *Pampedia*, 31-43.
- Casanova, M. (1992). *La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo: manual para la evaluación interna de los centros docentes*. Zaragoza: Edelvives.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc-Graw.
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesor universitario* (tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Danielson, C. (2011). Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación. *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe*, 5-18.
- Darling-Hammond, L. &. (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid: La muralla.
- Espinoza, J. V. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate San Juan de Lurigancho 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. Lima, Perú.

- Gil, Y. (2010). *Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado (tesis doctoral)*.
Málaga, España: Universidad de Málaga.
- Gonzalez Muñoz, C. I. (1995). *Evaluación del profesorado de educación secundaria: Análisis de tendencias y diseño de un plan de evaluación*. . Madrid: MEC/CIDE.
- González, I. & López, A. (2010). Sentando las bases para la construcción de un modelo de evaluación a las competencias docentes del profesorado universitario. *Tesis Educativa*, 403-423.
- Gronroos, C. (1990). *Marketing y gestión de servicios*. Madrid: Diaz de Santos.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2008). *El proyecto de tesis*. Caracas: Quirón-Sypal.
- Isoré, M. (2010). *Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura*. París: Preal.
- Kanfer, R. (1990). *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. Palo alto: Consulting Psychologist Press.
- Kleinhenz, E. &. (2004). *Teacher evaluation uncoupled: Discussion of teacher evaluation policies and practices in Australian States and their relation to quality teaching and leaning*. Sydney: Research papers in Education.
- Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional* (tesis doctoral). Universidad Pedagógica Félix Varela. La Habana.

- Marczely, B. (1992). Teacher evaluation: research versus practice. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 279-290.
- Márquez, A. (2016). Editorial: ¿Qué podemos esperar de la evaluación docente? *Perfiles Educativos*, 1-11.
- Martinez-Chairez, G. &. Guevara-Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 113-124.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Mateo, J. &. (2008). *Medición y evaluación educativa*. Madrid: La muralla.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Nieto, M. (1997). *La autoevaluación del profesor. Cómo evaluar y mejorar su práctica docente*. Madrid: Escuela Nueva.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pérez, E. (2011). *Sistema de evaluación docente para la carrera de ingeniería de sistemas computacionales* (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. Guayaquil.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Iquitos, Perú.:

- Ruiz, M. (2012). La selección docente. Piedra angular para crear un sistema educativo de calidad. *REIFOP*, 187-194.
- Sánchez, J. (2012). Gestión del talento del personal universitario. Algunas reflexiones y propuestas. *Ciencia y Sociedad*, 95-121.
- Santos del Real, A. (2012). Evaluación docente. *Educación Química*, 200-204.
- Schalock, R. (2001). *Outcome-Based evaluation*. Berlin, Alemania.: Springer Science and business media.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation. Perspectives of curriculum evaluation*. Chicago: Rand.
- Shulman, L. (1999). Portafolios del docente: una actividad teórica. *Lyons*, 45-62.
- Stodolsky, S. (1997). *Observación en el aula*. Madrid: La muralla.
- Stronge, J. (1997). *Evaluating teaching*. California: Sage.
- Stufflebeam, D. (1997). *El papel de la evaluación de la mejora escolar. El gran cuadro*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción*. (tesis doctoral). Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de San Juan de Lurigancho*. (tesis de pregrado).

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
GENERAL	¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación docente y la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?	Determinar la relación entre el sistema de evaluación docente con la satisfacción de necesidades de reconocimiento del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II	El sistema de evaluación docente satisface en un 50% las necesidades de reconocimiento del profesor universitario en la sede central de una universidad privada de Lima, en el 2018	Sistema de evaluación docente
ESPECÍFICOS	¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la responsabilidad con la satisfacción de la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?	Determinar la relación entre el sistema de evaluación basado en la responsabilidad con la satisfacción de la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.	El sistema de evaluación docente basado en la responsabilidad satisface en un 50% la necesidad de autoconfianza del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II	Satisfacción de necesidades de reconocimiento
	¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la metodología de enseñanza y el dominio del curso con la satisfacción de la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?	Determinar la relación entre el sistema de evaluación basado en la metodología de enseñanza y el dominio del curso con la satisfacción de la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.	El sistema de evaluación basado en la metodología de enseñanza y el dominio del curso satisface en un 50% la necesidad de consideración del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II	

	¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes con la satisfacción de la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?	Determinar la relación entre el sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes con la satisfacción de la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.	El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes satisface en un 50% la necesidad de aprobación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II	
	¿Qué relación existe entre el sistema de evaluación basado en el desenvolvimiento académico con la satisfacción de la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II?	Determinar la relación entre el sistema de evaluación basado en el desenvolvimiento académico con la satisfacción de la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II.	El sistema de evaluación basado en el desenvolvimiento académico satisface en un 50% la necesidad de reputación del profesor universitario del área de inglés en la sede central de una universidad privada de Lima, en el ciclo 2018-II	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS
Sistema de evaluación docente	Para CALEDU (2017) Es un proceso que permite al docente conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora, para luego incentivar el buen desempeño de los mejores docentes activos en la universidad a través del pago de un bono. Para Bretel (2012) es un proceso formativo y sumativo de construcción de conocimientos a partir del desempeño docente para provocar cambios en ellos, hacia lo deseable y mejorable.	Responsabilidad	X1: Permite el análisis del nivel del cumplimiento de sus funciones.	Asistencia y puntualidad	4
				Ingreso puntual de notas de prácticas	
				Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos	
				Elección puntual del delegado de clase	
		Metodología de la enseñanza	X2: Analiza los momentos y técnicas coordinados para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos	Momento de Inicio	4
				Momento de Utilidad	
				Momento de Transformación	
				Momento de Cierre	
		Dominio del curso	X3: Permite conocer como el docente maneja los temas del curso	profundidad del tratamiento de los contenidos del curso	4
				Relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo	
				Pertinencia de los recursos	
				Solvencia en la respuesta a las inquietudes de los estudiantes	
		Opinión de los estudiantes	X4: Valora la percepción de los estudiantes	Puntualidad y conocimiento del estudiante	4
				Motivación y expectativas al estudiante	
				Dinámicas y participación del estudiante	
				Evaluación y relación con el estudiante	
		Evaluación académica	X4: Valora la participación en las actividades y recursos de la universidad	Calidad y entrega de exámenes	4
				Participación actividades académicas	
				Uso de plataforma virtual	
				Participación en actividades de Calidad Educativa	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS
Sistema de evaluación docente	Para CALEDU (2017) Es un proceso que permite al docente conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora, para luego incentivar el buen desempeño de los mejores docentes activos en la universidad a través del pago de un bono. Para Bretel (2012) es un proceso formativo y sumativo de conocimientos a partir del desempeño docente para provocar cambios en ellos, hacia lo deseable y mejorable.	Responsabilidad	X1: Permite el análisis del nivel del cumplimiento de sus funciones.	Asistencia y puntualidad	4
				Ingreso puntual de notas de prácticas	
				Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos	
				Elección puntual del delegado de clase	
		Metodología de la enseñanza	X2: Analiza los momentos y técnicas coordinados para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos	Momento de Inicio	4
				Momento de Utilidad	
				Momento de Transformación	
				Momento de Cierre	
		Dominio del curso	X3: Permite conocer como el docente maneja los temas del curso	profundidad del tratamiento de los contenidos del curso	4
				Relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo	
				Pertinencia de los recursos	
				Solvencia en la respuesta a las inquietudes de los estudiantes	
		Opinión de los estudiantes	X4: Valora la percepción de los estudiantes	Puntualidad y conocimiento del estudiante	4
				Motivación y expectativas al estudiante	
				Dinámicas y participación del estudiante	
				Evaluación y relación con el estudiante	
		Evaluación académica	X4: Valora la participación en las actividades y recursos de la universidad	Calidad y entrega de exámenes	4
				Participación actividades académicas	
				Uso de plataforma virtual	
				Participación en actividades de Calidad Educativa	

Anexo 3: Instrumento

ENCUESTA ANÓNIMA PARA MEDIR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y LA NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO EN EL PROFESOR UNIVERSITARIO DEL ÁREA DE INGLÉS DE LA SEDE CENTRAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, EN EL CICLO 2018-II

Instrucciones:

Se presentan 32 afirmaciones que describen la satisfacción del sistema de evaluación docente de la universidad donde laboras actualmente. En cada una de ellas deberás evaluar del 1 al 5 si estás en desacuerdo plenamente o plenamente de acuerdo (respectivamente) según tu experiencia.

Opciones Puntuación

1. Desacuerdo plenamente
2. Desacuerdo
3. Sin opinión
4. de acuerdo
5. Plenamente de acuerdo

Evaluación de la Responsabilidad

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con mi asistencia y puntualidad a las clases.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el ingreso puntual de las notas de prácticas

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el ingreso puntual de las notas y exámenes corregidos

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con la elección puntual del delegado de clase

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- **Necesidad de Autoconfianza**

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir que soy competente en mi curso.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir consciente de mis fortalezas.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la responsabilidad usado por la universidad me hace sentir autónomo (independiente) para el registro de información sobre mis clases.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Evaluación de la metodología de la enseñanza

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “INICIO” según la metodología de la Universidad

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “UTILIDAD” según la metodología de la Universidad

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con los momentos de “TRANSFORMACIÓN Y PRÁCTICA” según la metodología de la Universidad

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el momento de “CIERRE” según la metodología de la Universidad

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Evaluación del dominio del curso

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el tratamiento de los contenidos del curso de manera profunda (no superficial)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el contenido de la clase y su relación con lo programado en el sílabo

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el uso de recursos en aula de manera adecuada.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con las respuestas solventes (útiles) a las inquietudes de los estudiantes.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- **Necesidad de Consideración**

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso usado por la universidad me hace sentir valorado

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso me hace sentir respetado

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la metodología y dominio del curso me hace sentir desarrollado a nivel personal y profesional.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Evaluación de la opinión de los estudiantes

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca del conocimiento que tengo sobre él.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de cómo lo motivo

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de los recursos usados en mi clase de manera pertinente.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce por la percepción del estudiante acerca de cómo lo evaluó

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- Necesidad de Aprobación**

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que pertenezco a una institución.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que hago bien mi trabajo

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado en la opinión de los estudiantes me hace sentir que mis errores son corregibles

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Evaluación del desenvolvimiento académico

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con la entrega de exámenes de calidad

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con mi participación en actividades académicas

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con el uso de la plataforma virtual

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Me siento satisfecho con la manera como se me reconoce al cumplir con la participación en actividades del departamento de Calidad Educativa

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- Necesidad de Reputación**

El sistema de evaluación basado el desenvolvimiento académico me hace sentir que puedo destacar

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado el desenvolvimiento académico me hace sentir que puedo ser admirado

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

El sistema de evaluación basado el desenvolvimiento académico me hace sentir que puedo ser recompensado

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5